Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Калужский государственный педагогический

университет им. К.Э.Циолковского

Факультет психологии

Кафедра общей и юридической психологии

Допущен к защите:

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Енгалычев В.Ф.

« » 2005 г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

«Психологический анализ профессионально важных качеств сотрудников ОВД (когнитивные и коммуникативные составляющие)»

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Профессионально важные качества – основа профессионально психологического отбора

1.1 История возникновения и развития понятия «ПВК» в отечественной психологии, и взаимосвязь со способностями личности

1.2 Профессионально-психологический отбор - одно из основных направлений деятельности психолога в правоохранительных органах

1.3 Критерии профессиональной пригодности сотрудников ОВД

1.4 Методика построения профессиограммы сотрудника ОВД

Выводы по главе 1

Глава 2. Психологический анализ профессионально важных качеств сотрудников ОВД

2.1 Программа и методики исследования

2.2 Анализ результатов

2.3 Практические рекомендации юридическому психологу при работе с сотрудниками ОВД

Выводы по главе 2

Заключение

Список литературы

Приложения

**Введение**

Психологическое обеспечение самых различных сфер деятельности человека сегодня не является чем-то необычным.

Психология считается неотъемлемой частью системы образования, здравоохранения и т.д. Постепенно и она входит в сферу правовых отношений и юридическую практику. В настоящее время психологическая служба уже существует в органах прокуратуры, системе ОВД, исправительных учреждениях, таможенной службе. Применение психологических знаний в этих сферах оправдало себя в полной мере. Опыт показывает, что участие психолога в деятельности правоохранительных органов повышает эффективность функционирования данных структур. В связи с тем, что сотрудники правоохранительных органов включены в сложные социально-правовые отношения, которые предъявляют повышенные требования к их индивидуально-психологическим качествам, необходимость регулярного и обоснованного профессионально-психологического отбора во все правоохранительные органы признана сегодня как психологами, так и самими сотрудниками. Исследования по психологическому анализу профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов вызваны потребностями современного общества в комплектовании кадрового корпуса специалистами, в максимальной степени пригодными к правоохранительной деятельности, или, другими словами, в подборе квалифицированных кадров. Современная деятельность сотрудников органов внутренних дел, в частности, служба и учеба в высших учебных заведениях МВД, предъявляет повышенные требования к их интеллектуально-психологическим качествам, компетентности, умению успешно решать оперативно-служебные вопросы, нередко в экстремальных ситуациях. Сейчас при поступлении на работу, в большинстве случаев, главным критерием является хорошая физическая форма и образование. Никто и не задумывается и тем более не ставит целью узнать внутренние свойства и профессионально важные качества каждого человека. К числу этих качеств следует также отнести и целый ряд психологических особенностей, свойств личности, без оценки которых невозможно прогнозировать профессиональную пригодность кандидата к работе в органах внутренних дел. И именно установление соответствия этих свойств и качеств личности требованиям профессии является главной задачей профессионального психологического отбора. Профессионально ориентированное психологическое обследование, предворящее прием на работу, нисколько не умаляет достоинство кандидата и не ущемляет его права, поскольку основано на законных требованиях к индивидуальным свойствам субъекта, профессионально необходимым для успешной работы. Это предохраняет и самого претендента от непосильной по психологическим параметрам работы, и общество от негативных последствий его психологического несоответствия. Ведь зачастую, профессиональная деятельность сотрудников ОВД порой «ставит» их в такие условия, при которых необходимо мгновенное, правильное оценивание ситуации и рациональный способ поведения, ведь нередко от этого зависит жизнь человека. Служба в правоохранительных органах связана с необходимостью постоянной работы в режиме большого напряжения и самоотдачи. Эта деятельность связана с высокой степенью риска потери здоровья, а иногда и жизни, требует особого организационного построения и правил межличностного общения, повышенной социальной и профессиональной ответственности, что зачастую приводит к нервно-психическому перенапряжению.

В качестве объекта исследования выступает личность сотрудника ОВД и влияние некоторых ПВК на его профессиональную деятельность, предмета профессионально важные качества сотрудника ОВД (когнитивная и коммуникативная подструктуры).

Гипотеза исследования: Уровень подготовки сотрудников отдела внутренних дел (нервно-психическая устойчивость, стрессоустойчивость, социальная адаптивность) не соответствует условиям успешного выполнения деятельности.

Цель исследования: психологический анализ ПВК сотрудников ОВД (познавательно-прогностическая и коммуникативная подструктуры).

Теоретические и экспериментальные задачи исследования:

-тщательное изучение и анализ профессиональной деятельности сотрудников ОВД;

-изучение и оценка ПВК с целью установления соответствия с представленной профессиограммой;

-анализ полученных результатов с целью подтверждения или опровержения гипотезы исследования;

Этапы исследования:

изучение состояния научных разработок по теме проекта, с целью теоретического обоснования исследования;

разработка программы исследования, подбор конкретных методик;

проведение исследования, анализ и статистическая обработка

результатов;

Выводы по исследованию, разработка методических рекомендаций.

С этой целью проводились следующие методики: исследование нервно-психической устойчивости методикой «Прогноз», исследование стрессоустойчивости и социальной дезадаптации Холмса и Раге, диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению методикой К.Томаса. А также методы статистической обработки полученных данных (ϕ\*-критерий (угловое преобразование Фишера)).

Исследование проводилось в феврале-марте 2003 г.

Структура работы:

Работа состоит из введения, двух глав - теоретической и экспериментальной, заключения, списка используемой литературы и приложений. В теоретической главе нами рассматривается общие положения о профессиональной деятельности сотрудников ОВД и роли профессионально важных качеств в их профессионализме.

Экспериментальная часть представляет собой психологический анализ ПВК сотрудников ОВД и включает в себя: обоснование программы и выбор методик исследования, качественный и статистический анализ полученных результатов, практические рекомендации юридическому психологу для работы с сотрудниками ОВД.

Предлагаемая вниманию работа представляет собой попытку охарактеризовать некоторые факторы профессиональной пригодности и соответствующие им профессионально важные качества сотрудников ОВД, при осуществлении профессионально-психологического отбора и анализа профессиональной деятельности.

**Глава 1. Профессионально важные качества - основа профессионально-психологического отбора.**

**1.1 История возникновения и развития понятия «ПВК в отечественной психологии, и взаимосвязь со способностями личности**

В начале рассмотрим термин «Профессия». Согласно Е.А. Климову, это понятие имеет четыре значения (Климов, 1988, с. 107): 1) область приложения сил человека (как субъекта труда); 2) общность людей- профессионалов; 3) подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу; 4) деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.

Схожее по смыслу определение дано А.К. Марковой: профессия- это исторически возникшие нормы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества (Маркова, 1996, с. 15).

Несколько иные представления дают следующие два определения профессии: как длительно существующего комплекса трудовых обязанностей (Иванова, 1992, с. 4-7) и как общности всех людей, занятых данным видом труда (Забродин, 1994, с. 9-11).

Но для реального выполнения профессиональной деятельности человек должен обладать рядом психологических качеств, необходимых для данной профессии, эти качества трактуются как профессионально важные качества.

Понятие профессионально важных качеств было введено в отечественную психологию В.Д. Шадриковым, он понимал под системой ПВК – индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения (Шадриков, 1982, с.86). Значение данной подсистемы в психологической системе профессиональной деятельности, по Шадрикову, подчеркивается вследствие того, что «профессионально важные качества и их системы выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, следовательно, развитие ПВК и их систем выступает узловым моментом формирования» всей системы (Шадриков, 1982, с. 86-87).

До Шадрикова Е.Э. Смирнова говорила о параметрах личности, обеспечивающих успешность действий в избранной области. Эти параметры она назвала *качествами (*Смирнова, 1977, с. 27).

Сходное с пониманием Смирновой мы находим у А.А. Бодалева, А.А. Дергача, Л.Г. Лаптевой и др., которые в своей работе специфическими психологические особенности, или качества, объясняют степенью сформированности «всех компонентов психики профессионала: психических процессов, свойств, состояний, образований, которые позволяют ему осуществлять избранную деятельность» (Бодалев и др., 2001, с.24-25).

Следует отметить, что после введения в психологию термина профессионально важных качеств представителями отечественной психологии в основном это понятие не детализировалось и не уточнялось. Наоборот, сегодня определения ПВК упрощены еще больше. Ярко демонстрирует это, определение Н.С. Пряжникова. ПВК, по его мнению, - это качества человека, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности (Пряжников, 1997, с.37). Как мы видим, речь уже не идет об успешности освоении человеком этой деятельности.

Изначально ПВК представлялись системой качеств и особенностей, а не совокупностью отдельно взятых характеристик субъекта, участвующих в выполнении деятельности.

По смыслу профессионально важные качества близки к специальным *способностям*. Понимая под способностями свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические и психомоторные процессы, способности являются составляющей профессионально важных качеств, но последние ими не исчерпываются (Шадриков, 1982, с. 86). Такая достаточно широкая трактовка ПВК объясняется автором тем, что «в функции ПВК могут выступать общесоматические (конституциональные) и нейродинамические свойства человеческого организма, свойства психических процессов, направленность личности, ее потребности, интересы, мировоззрение и убеждения, моральные качества» (Шадриков, 1982, с. 144), т.е. другими словами, любой параметр субъекта деятельности, оказывающий влияние на ее эффективность.

Но это не единственное понятийное различие между способностями и ПВК.

Способности - это индивидуально-психологические особенности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности (Психологический словарь, 1983, с. 353), обеспечивающие также легкость овладения деятельностью (Столяренко Л.Д., 1999, с. 284) и отличающие человека от других (Маркова, 1996, с. 84; Столяренко Л.Д.., с. 283).

Учитывая вышеперечисленные определения ПВК, можно заключить, что последние являются типологическими, или характерными для большинства представителей той или иной профессии. В этом и заключается, возможно, основное отличие способностей и ПВК. Т.е. наличие ПВК у специалистов одной профессиональной сферы объединяет их, присутствие же разного рода способностей у этих людей, наоборот, насыщает деятельность т.н. «индивидуальным стилем» и является предпосылкой сопоставления успешности различных субъектов, а также самих подсистем ПВК (вследствие включенности в них данных способностей). Другими словами, присутствие компонента способностей делает систему ПВК более вариабельной, т.е. предполагающей в определенных рамках разнообразие структурных элементов, которые и обеспечивают индивидуальные отличия между профессионалами.

Кроме того, Шадриков, выделяет две структуры ПВК (Шадриков, 1982, с. 144): 1) *интракорреляционные –* структуры, определяющие эффективность отдельных действий; 2) *интеркорреляционные* – структуры ПВК, определяющие эффективность деятельности.

И Шадриковым было установлено, что успешность деятельности в ряде случаев связана с уровнем развития профессионально важных качеств отношением оптимума, т.е. успешность деятельности будет выше при определенном уровне развития ПВК (Шадриков, 1982, с. 144). При этом данная закономерность имеет место как в функционировании интракорреляционных структур, и интеркорреляциооных, т.е. отношения оптимума могут наблюдаться как в отношении эффективности отдельных действий, так и в деятельности в целом.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что в абсолютном большинстве случаев ПВК определены как приводящие к эффективности деятельности характеристики субъекта.

**1.2 Профессионально-психологический отбор – одно из основных направлений деятельности психолога в правоохранительных органах**

Повышение профессионализма в работе всех правоохранительных органов является одной из предпосылок укрепления законности и правопорядка в стране. Рост профессионального мастерства и качества работы сотрудников, несомненно, определяется многими факторами. Одно из ведущих мест среди них занимает кадровая работа в правоохранительных органах. Кадрово-диагностический вид деятельности психолога в правоохранительных органах подразумевает проведение психодиагностического обследования. Психодиагностическое обследование заключается в выявлении, измерении и описании индивидуально-психологических особенностей личности в целях правильного подбора и расстановки кадров, а также для оказания психокорректирующего воздействия. Психодиагностическое обследование решает ряд задач:

-отбор кандидатов, пригодных по своим индивидуально-психологическим качествам к работе в определенных условиях;

-выявление лиц, которые по своему интеллектуальному уровню развития, психическому складу и личностным особенностям могут быть в значительной степени подвержены профессиональной дезадаптации;

-психологическая оценка степени пригодности кандидатов из резерва на выдвижение для работы в качестве руководителей;

-выбор методов психологической коррекции нежелательных психических состояний;

-изучение и анализ психологических причин конфликтов, нарушений дисциплины и законности среди работников;

-оказание консультационной и иной практической психологической помощи сотрудниками членам их семей.

В соответствии с указанными выше задачами, применяемые в ходе обследования психодиагностические тесты должны:

-выявлять общий уровень интеллектуального развития кандидата, структуру его индивидуально-психологических свойств, особенности темперамента и характера, адаптивные возможности к соответствующей профессии;

-быть достаточно надежными, обладать не только текущей (диагностической), но и прогностической валидностью, то есть давать возможность не только оценивать актуальное состояние кандидата, но и составлять научно обоснованный прогноз относительно его дальнейшего наиболее эффективного использования;

-быть компактными, удобными для группового обследования кандидатов в ограниченные промежутки времени с использованием автоматизированной обработки результатов тестирования;

-перепроверять и взаимодополнять друг друга в целях повышения надежности, точности и достоверности полученных результатов (Романов, Кроз, 1994, с.26).

Психодиагностическое обследование проводится, как правило, в первой половине дня, когда испытуемые чувствуют себя наиболее работоспособными. Тестирование проводится в светлом, хорошо проветриваемом помещении. Обследуемых не должны отвлекать от работы шум, телефонные разговоры, посторонние лица. Общее время обследования не должно превышать по норме 4-4,5 часа. После обследования производится обработка результатов, которая длится 2 часа в расчете на одного испытуемого. Каждый испытуемый вправе ознакомиться с материалами проведенного в отношении него психодиагностического обследования, за исключением тех материалов, которые несут негативную психологическую информацию, если существует вероятность ее отрицательного воздействия на психическое состояние испытуемого. Выводы и заключения психодиагностического обследования для решения кадровых вопросов и вытекающие из него предложения имеют рекомендательный характер. Среди различных задач, решаемых кадровыми службами в системе правоохранительных органов, центральное место занимает комплектование кадрового корпуса специалистами, в максимальной степени пригодными к правоохранительной деятельности, или, другими словами, подбор квалифицированных кадров, их рациональная расстановка с учетом способностей, склонностей, индивидуальных особенностей и возможностей каждого работника, формирование резерва на руководящие должности из числа наиболее перспективных сотрудников. Существенную помощь в решении указанных задач может оказать научно обоснованная система психологической оценки работников и кандидатов на службу. Необходимость психологической оценки кадров в органах правопорядка обуславливается повышенными требованиями к индивидуально-психологическим качествам, личности сотрудников, включенных в сложные социально-правовые отношения; тяжестью последствий от ошибок, совершаемых в сфере отправления правосудия, в результате которых могут ущемляться законные интересы, права граждан, государственных, общественных, хозяйственных организаций, подрываться авторитет правоохранительных органов; значительными материальными затратами на подготовку специалистов, часть которых в связи с их профессиональной непригодностью, в том числе и по психологическим причинам, увольняется из правоохранительных органов (Ратинов, Ефремова, 1998, с. 48-49).К числу профессионально необходимых качеств сотрудников органов правопорядка следует отнести целый ряд психологических особенностей, свойств личности, без специальной оценки которых невозможно строить научно обоснованный прогноз профессиональной пригодности кандидатов. В настоящее время в развитых странах прохождение разнообразных психологических обследований на всех этапах жизненного пути и профессиональной карьеры человека является привычной и обязательной процедурой при поступлении на учебу и при окончании учебных заведений, при приеме на работу в частную фирму или на государственную службу, в том числе и в правоохранительные органы, при конкурсном порядке выдвижения на вышестоящие должности. Данные, полученные в результате психологического обследования, сопровождают специалиста в качестве существенного элемента его профессиональной репутации.

Специальные системы психологической оценки кадров успешно функционируют и в нашей стране в различных организациях и ведомствах, в том числе и в правоохранительных органах (Ратинов, Ефремова, 1998, с. 49-50).В самом общем виде профессиональный отбор представляет собой систему средств, обеспечивающих прогностическую оценку взаимосоответствия человека и профессии в тех видах деятельности, которые осуществляются в нормативно заданных условиях (гигиенических, микроклиматических, технических, социально-психологических), требующих от человека повышенной ответственности, здоровья, высокой работоспособности и точности исполнения задания, устойчивой эмоционально-волевой регуляции (Психологический словарь,1990, с. 298).В ходе профессионального отбора решается вопрос о пригодности человека к определенной профессиональной деятельности. Профпригодность обуславливается огромным количеством различных факторов: возрастом, состоянием здоровья, уровнем подготовленности, наличием необходимых знаний, навыков и умений, призванием как совокупностью нужных профессиональных способностей и желания работать по данной профессии. Зависит она и от социальных условий, и от пола и т.д.

В каждой профессии все перечисленные условия своеобразны, поэтому цели и формы профотбора различны. Профессиональный отбор независимо от его организационных форм решает следующие общие вопросы:

1. может ли данный человек начинать выполнение определенной работы;

2. может ли он продолжать работать в занимаемой им должности;

3. на какой работе данный человек будет наиболее эффективен;

В связи с этим основные задачи профессионального отбора сводятся к следующим:

Предотвратить поступление человека на работу, к которой он неспособен по возрасту, состоянию здоровья, образованию, психологическим качествам или по каким либо другим причинам.

Отобрать для работы по данной профессии наиболее работоспособных людей, могущих успешно выполнять профессиональные обязанности без ущерба для своего здоровья и с надлежащей профессиональной успешностью.

Своевременно отстранять от работы лиц, почему-либо оказавшихся неспособными к выполняемой профессиональной деятельности, для отдыха, лечения или перевода на другую, более посильную работу.

Определять, к какому виду труда человек наиболее способен, с тем, чтобы рекомендовать ему тот или иной вид профессиональной деятельности (Казаков, Кондратьев, 1989, с. 283-284).

Основой профессионального отбора являются конкретные нормативные характеристики профессии:

социальные (функции, задачи, цели);

операциональные (точность исполнения; временные, пространственные, логические характеристики);

организационные (гигиенические, социально-психологические, психофизиологические условия труда).

Учет этих характеристик профессии позволяют врачам, психологам, физиологам подбирать, разрабатывать и адаптировать методы, строить процедуру отбора и проводить диагностику кандидата на его соответствие конкретной профессиональной деятельности.

Процесс профессионального отбора может осуществляться комплексом аппаратурных, бланковых и опросных тестов, а также с помощью имитационного эксперимента, воспроизводящего фрагменты, ситуации, этапы реальной профессиональной деятельности, при строгой регистрации визуально наблюдаемых и объективно фиксируемых показателей функционального состояния человека, мотивационно-эмоциональных проявлений, показателей продуктивности и успешности его работы (Психологический словарь, 1990, с. 298-299). Подбор кадров – многоэтапная, кропотливая и непрерывная работа, требующая специальных способностей, черт характера, знаний и умений.

Профессиональный отбор состоит из нескольких последовательных этапов, на каждом из которых по определенным критериям отбора решается вопрос о пригодности кандидата к службе:

социально-правовой (демографический – возраст, образование, место жительства и т.д.),

медицинский (состояние здоровья соматического и психического),

психологический (определение психической предрасположенности к той или иной специальности в службе судебных приставов). Также используется профессиональная проба – испытательный срок, по окончании которого принимается решение о возможности кандидата работать.

В свою очередь отбор психологический есть не что иное, как «принятие решения о пригодности кандидатов к учебной или профессиональной деятельности с учетом результатов психологических и психофизиологических испытаний» (Психологический словарь, 1990, с. 256).

Психологическому отбору предшествует определение совокупности требований к кандидатам на основе психологического анализа предстоящей им деятельности, а затем подбор соответствующих этим требованиям диагностических методик.

При любом изменении содержания деятельности программа психологического отбора заново пересматривается (Психологический словарь,1990, с. 257).

Исследования в области профессионального психологического отбора в нашей стране были начаты в 20-е годы после создания Центральной комиссии по организации психофизиологических испытаний в Красной Армии. В настоящее время в ныне действующих государственных силовых структурах: в таможне, прокуратуре, милиции и других органах и организациях государственной службы сложилась определенная система отбора кандидатов на службу (Актуальные проблемы сферы психологии и права, 1998, с. 49).

Общей целью психологической оценки при профессиональном отборе кадров является определение соответствия индивидуально-психологических особенностей работника (кандидата на работу) требованиям профессии (специальности, должности) и на этой основе построение прогноза его успешности в будущей профессиональной деятельности. Таким образом, основной здесь является функция прогнозирования, что выдвигает ряд специфических требований к методологии и технике оценки.

Конкретные задачи психологической оценки определяются типом мероприятий, в рамках которых данная оценка осуществляется. Так, например, при приеме на работу на конкурсной основе задачами психологической оценки являются отбор кандидатов, в наибольшей степени соответствующих требованиям профессии и условиям работы, и (или) отсев худших кандидатов. При решении вопроса о назначении кандидата на руководящую должность психологами определяется, способен ли он помимо выполнения профессиональной деятельности эффективно осуществлять управленческие функции. Организационное проведение психологической оценки обычно приурочивается к таким кадровым процедурам как прием на работу, проведение аттестации, утверждение на руководящую (вышестоящую) должность. Порядок проведения данных мероприятий определяет и некоторые особенности в процедурах и методах психологической оценки и формах представления ее результатов. Содержательные особенности и степень сложности, изощренности конкретной системы оценки, уровень ее надежности определяются рядом факторов, к числу которых относятся степень сложности условий работы и собственно профессиональной деятельности в должности, на которую производится отбор (назначение); наличие (отсутствие) конкурса кандидатов на вакантную должность, его размеры; временные рамки проведения оценки; наконец, «цена ошибки» при отборе профессионально мало пригодного кандидата. Все они в совокупности определяют, например, будет ли работа строиться по модели «отбора лучших» или «отсева худших» претендентов.

Таким образом, многие существенные элементы системы психологической оценки кадров задаются извне, «внешними» по отношению к этой системе факторами: от задач системы, сформулированных «заказчиками» (обычно – руководителями кадровой службы организации), до конкретных условий проведения обследования и форм представления результатов (Ратинов, Ефремова,1998, с.50-51).

Исследования в рамках разработки концептуальной модели профессионального отбора специалистов для службы в правоохранительных органах позволили сформулировать следующие его основные принципы:

Принцип актуальности является первым и основным. Разработка системы профессионального психологического отбора специалистов правоохранительной деятельности необходима и целесообразна, потому что успешность овладения специальностями соответствующих правоохранительных органов во многом зависит от индивидуально-психологических особенностей претендентов на службу.

Принцип практической полезности требует, чтобы мероприятия по профессиональному отбору были рентабельными по материальным затратам на используемое для этой цели оборудование и подготовку кадров, обоснованными по частоте и продолжительности обследований и оперативными в выдаче психологических заключений.

Принцип гуманизма отбора означает, что благодаря отбору осуществляется профилактика профессиональных заболеваний и деформации личности, создаются условия для всестороннего гармонического развития и наиболее полной реализации творческого потенциала.

Принцип системности отбора требует совместной с руководством, психологом и отделом кадров разработки процедуры отбора кандидатов на службу, изучения психологических особенностей правоохранительной деятельности, прогнозирования успешности овладения ею.

Принцип комплексности означает, что профессиональный отбор должен осуществляться одновременно по комплексу признаков: социальных, медицинских, педагогических. Решение о судьбе кандидата на службу должно выноситься на основе всей доступной информации о нем.

Принцип научной обоснованности отбора имеет большое значение. Правила отбора не могут быть использованы без специальной научной проверки и теоретического обоснования. Только научная обоснованность методов и критериев отбора дает возможность избежать ошибок и «предрассудков».

Принцип пролонгированного, динамического отбора является особенно важным. Согласно этому принципу отбор должен представлять собой непрерывный процесс изучения и диагностики степени сформированности важных для профессиональной деятельности психических свойств и качеств личности. Такое изучение должно проводиться регулярно на разных этапах профессионального совершенствования служащих.

Принцип педагогической ценности отбора означает, что результаты психодиагностики кандидатов на службу в правоохранительные органы и самих сотрудников должны использоваться не только для отсева лиц, которые не соответствуют определенным критериям, и выделения лиц, более пригодных для овладения соответствующей специальностью, но и для управления процессом повышения квалификации специалистов соответствующей службы, для психологических консультаций и психокоррекции. Психодиагностическая информация, полученная на этапе профессионального отбора, сохраняется и используется для целесообразного решения приведенных выше задач.7

Принцип адаптивности критериев отбора выдвигает наиболее существенные требования к процедуре профессионального психологического отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы. Они должны быть гибкими, меняющимися в соответствии с текущими требованиями. Потребности в смещении критериев отбора в сторону большей или меньшей жесткости требований периодически возникают из-за того, что в разных регионах в различные годы создаются неодинаковые конкурсные ситуации (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 8-10).

Процесс профессионального отбора, как правило, включает в себя четыре этапа:

формирование целевых признаков;

выбор прогностических признаков;

построение модели сочетания независимых характеристик;

разработка схемы практической организации отбора кандидатов на службу.

Рассмотрим подробнее эти этапы.

Формирование целевых признаков.

Психологический отбор имеет смысл только в том случае, если существует возможность прогноза эффективности профессиональной деятельности по результатам психологического обследования. Именно прогноз позволяет использовать психологические данные для отбора наиболее перспективных или отсева малоперспективных кандидатов на службу в правоохранительные органы.

Чтобы доказать возможность прогноза, необходимо выделить специальную группу признаков, называемых целевыми (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 10)

Целевые признаки выполняют две функции: во-первых, определяют задачу отбора; во-вторых, используются для оценки качества отбора. Поэтому правильному формированию целевых признаков должно быть уделено со стороны психолога самое серьезное внимание, так как именно они определяют смысл и разумность постановки всей задачи отбора.

Для отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы в качестве целевых признаков можно выделить следующие характеристики:

успешность овладения соответствующей специальностью в течение определенного времени;

эффективность деятельности на соответствующей должности.

В качестве исходного материала целесообразно использовать оценки, получаемые принятыми на службу сотрудниками на квалификационных экзаменах после окончания первоначального обучения, а также данные, полученные при решении кандидатами специально разработанных учебных задач, моделирующих соответствующую профессиональную деятельность.

В качестве исходного материала также могут быть использованы как официальные результаты деятельности специалиста, так и экспертные оценки «снизу» (оценка имиджа работника теми людьми, на которых направлена его профессиональная деятельность – потерпевшие, свидетели и т.д.), «сбоку» (оценка результатов деятельности коллегами), «сверху» (оценка результатов деятельности непосредственными начальниками) (Рабочая книга таможенного психолога, 1998,с. 11).Анализ профессиональной деятельности позволяет определить критерии оценки ее успешности. В качестве критериев успешности профессиональной деятельности могут использоваться различные показатели, характеризующие меру достижения данным работником целей работы. Критерии могут отражать обучаемость профессиональным знаниям и навыкам, прямые или косвенные показатели деятельности работника, его вклад в результат общей деятельности всей организации или коллектива (Кулагин, 1984, с. 40).В качестве критериев успешности деятельности могут использоваться различные показатели: прямые показатели эффективности (качество и производительность);…административные акты, отражающие профессиональную пригодность (дисциплинарные взыскания, поощрения, продвижение по службе и др.); текучесть кадров, несчастные случаи и происшествия, происшедшие по вине работника; экспертные и самооценки эффективности деятельности.

Критерии должны удовлетворять определенным требованиям:

1.Релевантность (адекватность, валидность) критерия - его значимость как показателя эффективности профессиональной деятельности.

2.Полнота критерия - избранные критерии должны отражать все значимые стороны профессиональной деятельности.

3.Дискриминативность критерия - выбранный критерий должен различать специалистов с высокой и низкой профессиональной пригодностью (Кулагин, 1984, с. 40-41).Если имеется возможность, в качестве критериев должны использоваться прямые объективные показатели профессиональной эффективности (производительность). Кроме производительности, должно учитываться и качество работы, которое может оцениваться по проценту ошибок и другим показателям, зависящим от специфики профессиональной деятельности. Профессиональная пригодность в определенной мере проявляется в административных актах, так или иначе характеризующих успешность деятельности работника: поощрениях, взысканиях, повышении по службе, заработной платы и др. Одним из критериев, характеризующих профессиональную пригодность и удовлетворенность работой, может являться продолжительность работы по специальности.

В качестве критериев иногда используются происшествия и несчастные случаи для выявления предрасполагающих к ним свойств индивидуальности (Кулагин, 1984, с. 41-42).

*Выбор прогностических признаков*.

К прогностическим относятся признаки, которые используются для прогноза будущих значений целевых признаков. При организации психологического отбора в правоохранительные органы в этом качестве выступают индивидуально-психологические особенности сотрудников. Именно по этим особенностям психолог может предсказать успешность или неуспешность овладения соответствующей специальностью.

Поэтому вначале следует провести профессиографический анализ конкретной профессиональной деятельности, целью которого является определение требований, которые она предъявляет к индивидуально-психологическим особенностям. Итог анализа сводится к составлению профессиограммы данной профессиональной деятельности. Затем посредством изучения результатов прогнозирования индивидуально-психологических особенностей сотрудников составляется *психограмма* специалиста как основная часть профессиограммы, содержащая требования, которым должен удовлетворять специалист соответствующей профессии. Исходя из этих требований, отбирают психодиагностические методики для исследования индивидуально-психологических особенностей кандидата на службу. Методики выбираются таким образом, чтобы они по возможности равномерно «покрывали» все профессионально значимые качества. Этот момент является принципиальным: если не будет найдено достаточное число информативных психологических методик, то нельзя будет решать задачу прогноза отбора (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 12).

*Построение модели сочетания независимых характеристик.*

Успешность любой профессиональной деятельности всегда зависит от множества психологических качеств. Причем, эти качества отличаются определенной самостоятельностью и должны специально подбираться таким образом, чтобы отразить разносторонний характер профессиональной деятельности. Когда характеристики многочисленны и не согласованы, нельзя предложить стандартный способ отбора кандидатов, если не прибегнуть к идее сведения большого числа разных характеристик личности в одну или, по крайней мере, в небольшое число интегральных оценок, обобщенно характеризующих психологическую пригодность кандидатов на службу в правоохранительный орган.

Эта идея – обычный прием в самых разных исследованиях, когда решение строится путем анализа большого числа признаков (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 13).

*Практическая схема организации отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы.*

Практическая сторона обора включает в себя три аспекта:

проведение психологического обследования;

обработка результатов обследования;

принятие решения о пригодности кандидата на службу в правоохранительный орган.

*Проведение психологического обследования.*

Обследование кандидатов осуществляется в ходе их оценки экспертами, диагностической беседы с ними, решения ими модельных ситуаций, а также с помощью тестов. При проведении обследования должны быть соблюдены два непременных условия: мотивированность и стандартность

Мотивированность – необходимое условие любого обследования. Без обеспечения положительного отношения к данной процедуре испытуемого и его заинтересованности в результатах обследования психологу невозможно получить достоверную психологическую информацию. Поэтому важно создать во время обследования непринужденную, дружелюбную и комфортную обстановку.

Не менее важно требование стандартности, неизменности процедуры обследования. Требование стандартности относится к внешним условиям и методам проведения обследования. Они должны быть совершенно одинаковыми во всех обследованиях. Даже небольшие изменения в процедуре обследования могут повлиять на полученные результаты (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 16).

*Обработка результатов обследования.*

После проведения обследования результаты обрабатываются. По полученным оценкам составляется вербальное заключение, в котором раскрываются психологические особенности кандидата на службу.

Вербальное заключение может состоять из двух частей: общей и специальной. Общая часть представляет собой развернутое описание индивидуально-психологических особенностей кандидата в пространстве шкал используемых процедур и тестов. Специальная часть заключения представляет собой обоснование вывода о психологической пригодности (непригодности) кандидата на службу. При написании общей части заключения можно использовать нижеизложенные оценки и формулировки.

Мотивы: материальная заинтересованность, возможность реализации властных полномочий, романтические представления о службе (борьба с преступностью, интересная работа), неопределенные незрелые.

Самооценка: уровень самопознания, критичность к оценке своих возможностей, склонность к самоуничижению, самооценка завышена, склонность к переоценке возможностей и браваде.

Познавательные процессы:

интеллект - уровень интеллекта, находчивость, обучаемость, легкость усвоения нового материала;

мышление – гибкое, целенаправленное, абстрактное, конкретное и т.д.;

внимание - устойчивость, концентрация, наблюдательность;

память – объем памяти, точность воспроизведения запоминаемой информации, смысловая память, способность к длительному сохранению информации.

Эмоциональные особенности:

настроение – колебания настроений, преобладающие эмоции, способность контролировать свои чувства;

эмоциональные свойства – эмоциональность, сентиментальность, впечатлительность;

эмоциональная устойчивость – способность при эмоциональном напряжении к мобилизации, эффективность произвольных движений при эмоциональном напряжении.

Коммуникативные качества: общительность или замкнутость, особенности установления контактов, предпочтение групповой или индивидуальной деятельности, активность в общении, вежливость, воспитанность.

Волевые качества:

-самообладание – способность владеть собой в сложных ситуациях, умение подавлять вспышки гнева;

целеустремленность – способность длительно и стойко придерживаться принятого решения;

настойчивость – способность к преодолению препятствий и трудностей при достижении цели;

решительность – отсутствие колебаний в момент принятия решений;

самостоятельность – умение без посторонней помощи вскрыть проблему, поставить цель и практически выполнить задачу;

внушаемость – неспособность начать и закончить сложное волевое действие, проявление активности только при выполнении указаний других людей, некритичность к мыслям и действиям других людей и чрезмерная требовательность к собственным, снижает выраженность волевых качеств.

Характерологические особенности: оценивается, прежде всего, искренность и выявленные качества, не вошедшие в другие разделы заключения.

*Принятие решения о пригодности кандидата на службу.*

Принятие решения о зачислении на службу кандидата осуществляется в установленном порядке на основе комплекса имеющейся информации. В зависимости от психологической пригодности выделяют четыре группы кандидатов на службу: абсолютно пригодные, пригодные, условно пригодные и непригодные для службы (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 21).

**1.3 Критерии профессиональной пригодности сотрудников ОВД**

1.Определение профессиональной пригодности сотрудника правоохранительной организации проводится в целом по результатам его правоохранительной деятельности и носит, как правило, комплексный характер, в основе которого лежат критерии, характеризующие эффективность и качество его труда. В течении некоторого времени оценка сотрудников ОВД проводилась на основе квалификационных критериев (результаты экзаменов, аттестаций и т.п.). Но при проведении профессионально-психологического наряду с квалификационными используются и другие виды критериев.

Во-первых, профессиональная пригодность, равно как и непригодность, оцениваются по объективным критериям,показателям эффективности его труда в виде конкретно достигнутых им результатов. Эти достигнутые показатели могут быть зафиксированы в качественной и количественной форме.

Во-вторых, отдельную группу критериев профессиональной пригодности составляют оценки деятельности и личности кандидата, данные ему вышестоящими руководителями и отраженные в различных документах личного дела. («внешние критерии»). К их числу относятся оценки различных профессиональных качеств сотрудника, которые помогают ему добиваться высоких результатов в работе, например, такие как: инициатива, добросовестное и ответственное отношение к делу, владение профессиональными навыками и т.п. Эти критерии более субъективны, нежели критерии, относящиеся к первой группе, однако обычно они также достаточно надежны.

В-третьих, профессиональная пригодность сотрудника может оцениваться косвенно по его индивидуально-психологическим качествам и свойствам в виде психологических критериев*.* Для диагностики степени выраженности этих свойств в количественной и качественной форме у конкретного кандидата подбирается специальная батарея психодиагностических методик и с их помощью проводится обследование. В результате показатели этих методик являются тестовыми критериями профессиональной пригодности.

Критерии профессиональной пригодности (как объективные по результатам работы, так и психологические, выявленные в ходе тестирования) должны:

-отражать только значимые показатели, соответствующие стабильным, устойчивым параметрам правоохранительной деятельности;

-различать сотрудников ОВД с высокой и низкой степенью профессиональной пригодности к работе в правоохранительной организации;

-быть удобными в использовании при оценке деятельности и личности каждого сотрудника ОВД;

2. Объективными («внешними») критериями профессиональной успешности сотрудника ОВД являются: различного рода поощрения за достигнутые успехи в работе, зачисление в резерв для выдвижения, назначение на вышестоящую должность и т.п.

О профессиональной успешности сотрудников ОВД могут свидетельствовать также положительные оценочные характеристики, выделяющие их отдельные наиболее важные в профессиональном отношении особенности, качества личности, определенные образцы, эталоны поведения в различных служебных ситуациях, особенно экстремального характера.

**1.4 Методика построения профессиограммы**

Как уже отмечалось ранее, общей целью профессионально-психологического отбора является, прежде всего, определение соответствия индивидуально-психологических особенностей кандидата на работу требованиям профессии. Однако для того, чтобы определить, какие требования предъявляет профессиональная деятельность к индивидуально-психологическим особенностям сотрудников, необходимо провести профессиографический анализ конкретной профессиональной деятельности. Итогом этого анализа станет профессиограмма, и как основная ее часть – психограмма специалиста. Исследования по психологии профессиональной деятельности в отечественной психологии берут свое начало в работах И.М. Сеченова, которые проводились на рубеже 20-го века и были посвящены изучению биомеханических особенностей движений человека, организации движений в пространстве и времени, их автоматизации (формированию навыков), проблемам утомления, а также разработке принципов чередования нагрузок, организации перерывов в работе и активного отдыха (Бодров, Лукьянова,1981,с.56).Ф.Ф. Фрисман поставил вопросы изучения и классификации профессий с учетом их психосоматических факторов. Фрисман со своими сотрудниками составил одну из первых классификаций профессий, основанную на учете характеристик умственного и физического труда. В 20-х и 30-х годах развитие профессиографии шло в рамках психотехники. Сам термин “психотехника” был предложен германским психологом В. Штерном, он же разработал основные принципы и методы профессиографии. Начиная с 40-х годов, профессиографические исследования в отечественной психологии касались, главным образом, профессий “экстремального” типа. Довольно интенсивно исследовались проблема профессионально-важных качеств летчиков, космонавтов, операторов энергетических систем, машинистов локомотивов и т. п. К сожалению, профессии “обычные”, гражданские остались относительно мало изученными, чему есть довольно простое объяснение: в советские времена все самое передовое было связано с обороной и обеспечением безопасности функционирования стратегически важных объектов.

«Технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека» представляет собой суть профессиографии (Психологический словарь, 1990, с. 296).

Профессиография используется в целях разработки информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций по обеспечению взаимодействия человека и профессии. Профессиография обеспечивает постановку практической задачи и организацию ее решения в целях оптимизации и повышения эффективности профессиональной деятельности. Профессиография охватывает разные стороны конкретной профессиональной деятельности – социальные, социально-экономические, исторические, технические, технологические, правовые, гигиенические, психологические, психофизиологические и социально-психологические. Объем, глубина и детальность их изучения зависят от социального заказа. Так, информационная профессиография, нацеленная на обеспечение профориентационной работы, включает все названные характеристики, однако дает их обобщенно, кратко, описательно. Коррекционная профессиография, направленная на повышение безопасности профессионального труда, детально и аналитически описывает только те характеристики, которые являются основными источниками опасного поведения человека в данной сфере. Диагностическая профессиография, обеспечивающая организацию профессиональной психодиагностики, ориентирована на изучение технических, правовых, технологических, гигиенических, психологических, психофизиологических и социально-психологических характеристик профессиональной деятельности только на тех этапах работы, от которых в большей степени зависит конечный результат и на которых требуются наиболее высокие показатели скорости, точности деятельности и ответственности за выполнение задания.

Формирующая профессиография, используемая в процессе профессионального обучения, охватывает социально-экономические, исторические, правовые характеристики профессии в общих чертах, с детальной аналитической проработкой технических и технологических сторон конкретной профессиональной деятельности. Профессиография включает комплекс методов изучения профессиональной деятельности, в том числе – методы сбора эмпирических данных (изучение документации, наблюдение, опрос, изучение продуктов деятельности, биографический и трудовой методы, метод эксперимента) и их анализа (метод экспертной оценки, метод качественного анализа, метод статистического анализа), а также методы психологической интерпретации (структурно-системный анализ функционально-системный анализ) (Психологический словарь, 1990, с.296-297).

Анализ любой профессиональной деятельности представляет собой целенаправленный и организованный процесс, в котором можно выделить три этапа:

сбор информации о профессиональной деятельности;

обработку и обобщение полученной информации, составление профессиограмм в виде описания профессиональной деятельности в системе «субъект труда – профессиональная среда»;

использование профессиограммы для решения задач психологической работы (выбор критериев успешности профессиональной деятельности, подбор методик для профессионального отбора, разработка программы обучения, выявление направлений психокоррекционной работы и т.д.) (Психологический словарь, 1990, с. 49-50; Кулагин, 1984, с. 34).

Содержание этих этапов сводится к следующему.

*Первый этап. Сбор информации о профессиональной деятельности.*

Информация о правоохранительной деятельности любого порядка может быть получена из разных источников. К ним, как правило, относятся:

Литература и документы (законы, приказы, инструкции, руководства, наставления и т.п.), в которых описана и регламентирована соответствующая правоохранительная деятельность.

Наблюдение за деятельностью сотрудников.

В процессе наблюдения психолог старается получить сведения о структуре конкретной правоохранительной деятельности, эмоциональной направленности труда, процессах общения, а также выделить те специфические требования, которые профессиональная деятельность и соответствующая ей среда предъявляет к личности сотрудника.

В процессе наблюдения можно получить сведения об информационных каналах, загрузке анализаторов, условиях внешней среды, соответствии реальной работы требованиям инструкций и наставлений…и т.д. (Кулагин, 1984, с. 34).

Полезными являются результаты наблюдения за специалистами, различающимися по профессиональной успешности (сравнивающее наблюдение). Это позволяет выявить действия и операции или их отдельные характеристики, определяющие эффективность деятельности, и в последующем сформулировать требования к специалистам.

Традиционное наблюдение может быть включенным (внутренним) и невключенным (внешним).

*Включенное наблюдение.*

Психолог изучает профессиональную деятельность, участвуя в трудовом процессе или в процессе овладения профессиональной деятельностью (трудовой метод изучения профессий). Этот метод имеет как преимущества, так и недостатки.

Преимущества метода:

психолог постигает профессиональную деятельность и умеет ее описать;

метод желателен для изучения той части профессиональной деятельности, которая состоит из сложных и тонких автоматизированных действий, не поддающихся внешнему наблюдению.

Ограничения метода:

требует много времени;

порой возникают трудности в овладении конкретной профессиональной деятельностью (Рабочая книга таможенного психолога, 1998, с. 50-51).

*Невключенное наблюдение.*

Этот метод подразделяется на несколько видов:

метод хронометража (замер времени выполнения каждой операции);

метод фотографий;

метод моментных наблюдений (в случайные моменты времени психолог фиксирует, какие операции выполняет сотрудник, затем дается вероятностная оценка технологического процесса профессиональной деятельности);

метод патологии (анализируются ошибки в действиях сотрудников, выявляются определенные сведения для раскрытия психологических особенностей конкретной профессиональной деятельности).

1. Опрос специалистов.

Опрос проводится как в устной, так и в письменной форме. Устная форма, как правило, сводится к индивидуальным или групповым беседам или интервью. Одним из методов анализа профессиональной деятельности является *интервью*. Сущность этого метода заключается в том, что специально подготовленный аналитик трудовой деятельности (менеджер по персоналу, консультант или исследователь) опрашивает по специально разработанному плану лицо, занимающегося анализируемой деятельностью, или его непосредственного руководителя о задачах, функциях, условиях, средствах труда, оборудовании, знаниях, навыках, способностях и личностных качествах, необходимых для выполнения анализируемой деятельности. Структура типичного интервью по анализу работы выглядит следующим образом.

1.Наиболее важные функции анализируемой деятельности.

2. Знания, необходимые для выполнения работы.

3. Навыки, необходимые для выполнения работы.

4. Способности, необходимые для выполнения работы.

5. Физические действия, выполняемые в процессе работы.

6. Условия труда.

7. Типичные рабочие эпизоды (например, описание случаев работы в стрессовых или опасных ситуациях).

8. Ведение записей и составление отчетов.

9. Источники информации (инструкции).

10. Руководство (сколько человек и кто именно находится в подчинении и т. д.). Очевидными недостатками метода интервью в целях анализа трудовой деятельности являются:

1)Недостаточная стандартизация и как следствие этого трудности сопоставления данных различных интервью.

2) Необходимость специально подготовленного аналитика.

3) Большие временные затраты.

4) Влияние ошибок интервьюируемого и интервьюера.

При письменной форме используются анкеты, опросники, дневники специалистов, описание критических инцидентов (краткие рассказы о реальных ситуациях, поведении, действиях и т.п.). Для простой деятельности бывает достаточно описание 50-100 инцидентов. При этом в качестве критерия сложности деятельности могут выступать следующие данные: на 100 инцидентов, выявленных в результате наблюдения, 2-3 ситуации являются новыми для сотрудников. В значительной степени избежать перечисленных выше ошибок, связанных с применением интервью, помогают опросные методы анализа работы.

2.Эксперимент.

Выделяются специалисты с различной профессиональной успешностью. С помощью специальных приборов, методик, бланков проверяется содержание разработанной профессиограммы.

*Второй этап.*

Результатом профессиографического исследования является профессиограмма – документ, в котором по определенной схеме представлено всестороннее описание различных объективных характеристик профессиональной деятельности и совокупности ее требований к профессионально важным качествам специалиста. Совокупность таких требований называется психограммой.

Типовая схема профессиографического описания деятельности (профессиограммы). Разработанная В.В. Спасенниковым.

*1.Общие сведения о профессиональной деятельности.*

Наименование и назначение специальности. Связь с другими специальностями, некоторые аспекты истории и перспективы развития.

А. Характеристика рабочего места, средств и орудий труда.

Б. Необходимая общая и специальная подготовка специалистов.

В. Основное содержание функциональных обязанностей специалиста (что он должен знать и уметь и за что отвечает).

Г. Основные показатели эффективности работы специалиста (по продуктивности, качеству, удовлетворенности и т.д.)

*2. Условия деятельности.*

А. Санитарно-гигиенические условия.

Б. Организация и режим труда.

Величина физической нагрузки, характеристика темпа работы, профессиональные заболевания, техника безопасности.

*Социально-психологические факторы деятельности.*

А. Характеристика коллектива, в составе которого специалист выполняет свои обязанности.

Количественный состав, степень самостоятельности членов коллектива в ходе профессиональной деятельности, степень взаимообусловленности успеха индивидуальной и коллективной работы, типичный стиль руководства, интенсивность профессионального общения.

Б. Роль и место специалиста в системе внутриколлективных связей.

Основные связи специалиста «по вертикали» (с руководителями и подчиненными) и «по горизонтали» (с другими членами коллектива); степень значимости успешного выполнения специалистом своих задач для коллектива в целом и мера его ответственности за общую работу, за состояние людей, возможность проявления индивидуальных особенностей, способностей и творчества в работе, требования к общительности и стилю поведения в коллективе.

В. Мотивационные аспекты деятельности.

Степень обусловленности качества работы специалиста мотивами деятельности, наличием соответствующих склонностей, интересов, увлечений. Наиболее привлекательные и негативные стороны работы, основные пути ее стимулирования, возможности продвижения по службе и профессионального совершенствования.

Г.Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации.

Продолжительность и обусловленность адаптации различными объективными факторами, ее связь с индивидуальными характеристиками сотрудников, пути ускорения.

*Содержание деятельности.*

А.Описание и анализ основных задач и операций, выполняемых специалистом.

Наименование, последовательность и содержание основных задач и операций; выделение и описание напряженных моментов деятельности, определяющих наиболее высокий уровень требований к социально-психологическим качествам человека, характер активации при этом различных психологических функций.

Б. Особенности приема информации.

Характеристика поступающей информации: состав информационных каналов, преобладающие виды сигналов, распределение информации по форме предъявления и по времени; объем основных сообщений и общая структура коммуникаций специалиста; типичные помехи при приеме информации; анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой; характеристика динамики их включения в работу, степень напряжения на различных этапах деятельности.

В. Особенности переработки информации и принятия решений.

Преимущественные способы переработки информации и принятия решений, степень их сложности и ответственности. Участие и роль в этом процессе различных видов памяти (долговременной, кратковременной, оперативной, логической, зрительной, слуховой, двигательной); типы мышления (наглядно-действенное, наглядно-образное, логическое) и его качества (быстрота, гибкость, самостоятельность, критичность и т.д.). Влияние личностных качеств на эффективность данной работы.

Г. Структура исполнительских действий.

Рабочая поза специалиста, состав преобладающих двигательных актов; участие в работе пальцев и кистей рук, верхних и нижних конечностей; сочетания различных движений и требования к их координированности; характеристика действий по скорости, точности, автоматичности. Возможность выработки необходимых двигательных навыков в процессе деятельности. Характер речевой деятельности (ее сложность или стереотипность, особенности профессиональной терминологии, необходимость правильной дикции, громкости речи и т.д.).

Д. Анализ ошибок в деятельности специалиста.

Наличие и частота ошибок, анализ их причин. Систематизация ошибочных действий с учетом их обусловленности функционированием различных психических процессов и образований, выделение ошибок различных типов:

- сенсорно-перцептивных (связанных с приемом и первичной оценкой информации);

- гностических (ошибки при переработке информации и принятии решений);

- моторных (связанных с недостатками психомоторики и речи);

- личностных (обусловленных особенностями мотивации, характера, воли, эмоциональной сферы, организаторских способностей и т.д.).

Е. Загруженность в ходе деятельности различных психических функций.

Распределение времени и усилий специалистов на выполнение операций по приему, переработке информации и реализации решений; соотношение загруженности сенсорно-перцептивных, интеллектуальных и психомоторных процессов; роль личностных качеств. Психологические функции, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса деятельности.

*5.Динамика психического состояния специалиста в процессе деятельности.*

А. Характер и степень изменения психофизиологических функций и работоспособности специалиста.

Особенности влияния различных операций в процессе деятельности и факторов внешней среды на психическое состояние человека; общая динамика работоспособности; изменение функциональных возможностей различных психических процессов в ходе выполнения специалистом своих обязанностей, причины возможного снижения чувствительности анализаторов, умственной активности, интенсивности внимания, ухудшения памяти, координации движений, физической выносливости, силы и т.д.

Б. Основные эмоциональные состояния специалиста.

Наиболее характерные для профессии эмоциональные состояния; ситуации, вызывающие эмоциональное напряжение, требующее значительных усилий для его преодоления; степень их обусловленности самим процессом деятельности, факторами среды и социально-психологическими факторами.

В. Основные пути преодоления неблагоприятных состояний.

Влияние изменения состояния на эффективность и надежность работы специалиста; возможности управления динамикой психологического состояния, приемы и средства, используемые для этого.

Индивидуальные различия выраженности тех или иных состояний; социально-психологические качества человека, в наибольшей мере обеспечивающие преодоление неблагоприятных состояний .

*6.Психограмма.*

А. Личностные особенности.

Требования к уровню профессиональной направленности и обоснованности мотивов работы, склонностям по интересам, опыту социального поведения; требованиям к волевым качествам и чертам характера (смелость, решительность, настойчивость, самообладание, уверенность в своих силах, исполнительность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость и т.д.), организаторским способностям и другим качествам.

Б. Сенсорно-перцептивные свойства.

Требования к функциям анализаторов (дифференциальному порогу, лабильности и т.д.) и качествам восприятия (зрительного, слухового, тактильного, формы, размера, скорости, удаленности); преобладающий вид восприятия. Профессионально важные качества внимания и их сочетание. Тренируемость и компенсируемость выделенных свойств.

В. Особенности мышления, памяти.

Требования к памяти и ее видам. Преобладающий тип мышления и его качества. Необходимость быстро ориентироваться в незнакомой обстановке, производить расчеты, принимать правильные решения и т.п.

Требования к воображению.

Возможность развития профессионально-важных качеств мышления, памяти и воображения.

Г. Моторные свойства.

Требования к психомоторике (наиболее загруженные функциональные системы и органы, их взаимодействие и сочетание; необходимость скорости, координированности и точности движений, физической выносливости и силы).

Требования к речевой функции (лаконичность, четкость и громкость речи). Изменение выделенных качеств психомоторики и речи в ходе тренировки и возможности компенсации при их недостаточном развитии.

Д. Соотношение и преобладающее сочетание в процессе деятельности личностных, сенсорно-перцептивных, мыслительных, мнемических и моторных свойств. Наиболее важные личностные качества.

Ж. Противопоказания к деятельности.

*Третий этап.*

Основываясь на этом, можно представить следующую примерную программу профессиографического исследования.

*Первый этап.*

Содержанием первого этапа является предварительное изучение и классификация правоохранительных специальностей по критерию сходства их требований к сотрудникам. На этом этапе перед психологом стоит ряд задач:

составление перечня специальностей;

предварительная оценка (с помощью экспертов) профессионально важных качеств специалистов;

группировка специальностей по критерию сходства их требований к сотрудникам.

Для решения этих задач обычно применяются метод анализа документов, метод экспертной оценки и содержательно-психологический анализ.

*Второй этап.*

По своей сути второй этап представляет собой общее ознакомление с соответствующей профессиональной деятельностью. Задачи этого этапа:

ознакомление с рабочим местом специалиста;

определение основных обязанностей и особенностей профессиональной подготовки сотрудников;

выявление показателей успешности профессиональной деятельности.

Основными методами, применяемыми на данном этапе, являются наблюдение, анализ документов, беседа и интервью.

*Третий этап.*

Содержательная сторона этого этапа заключается в сборе эмпирического материала, оформлении и проверке профессиограммы, проверке и корректировке результатов всего комплекса исследований.

На третьем этапе психолог решает преимущественно следующие задачи:

определение характеристики санитарно-гигиенических условий профессиональной деятельности, организации и режима труда;

изучение психологических и социально-психологических факторов профессиональной деятельности (оценка профессионально важных качеств и характеристики рабочих групп и коллективов);

изучение содержания профессиональной деятельности и вскрытие ее психологической структуры (мотив, цель, приемы и способы действий);

выявление динамики и характера психических состояний сотрудников в ходе профессиональной деятельности;

обработка, интерпретация и оформление в профессиограмме полученных результатов;

окончательная оценка профессионально важных качеств;

установление набора методик для определения профессионально важных качеств;

разработка программы профессионального обучения и профотбора.

На этом этапе применяются следующие методы: метод гигиены труда, хронометраж, метод моментных наблюдений, методы эргономики труда, наблюдение и самонаблюдение, личностные опросники, проективные методы, биографический метод, анализ результатов деятельности, социометрия, анализ документов, эксперимент, анализ ошибок, экспертная оценка, опрос, методы физиологии труда (электроэнцефалограмма, электрокардиография и т.д.), содержательно-психологический анализ.

Основываясь на этой программе, возможно, проводить профессиографическое исследование с последующей разработкой профессиограммы, которая в последующем может быть реально применима при профессионально-психологическом отборе.

**Выводы по главе 1**

1.Понятие профессионально важные качества трактуется разными авторами по своему. Это обосновывается различными подходами к определению понятия, а также с обращением к нему многих ученых.

2. В самом общем виде профессионально важные качества трактуются как - структурные составляющие псохограммы; такие характерологические особенности индивида, от которых зависит степень эффективности исполнения им служебных обязанностей. (Психологический словарь, 1990, с.123).

3.Важность профессионального отбора не вызывает сомнений в силу того, что к людям, от решений которых зависит жизнь и судьба многих других людей, должны предъявляться особые требования.

4.Определение профессиональной пригодности сотрудника правоохранительной организации проводится в целом по результатам его правоохранительной деятельности и носит, как правило, комплексный характер, в основе которого лежат критерии, характеризующие эффективность и качество его труда.

5.Анализ и изучение любой профессиональной деятельности представляет собой целенаправленный и организованный процесс, результатом которого является профессиограмма – документ, в котором по определенной схеме представлено всестороннее описание различных объективных характеристик профессиональной деятельности и совокупности ее требований к профессионально важным качествам специалиста. Совокупность таких требований называется психограммой.

6.Таким образом, проведенное профессиографическое исследование, с разработанной в процессе профессиограммой, в дальнейшем реально применять при профессионально-психологическом отборе.

**Глава 2. Психологический анализ профессионально важных качеств сотрудников ОВД**

**2.1 Программа и методики исследования**

В настоящее время существует достаточно многочисленная категория кандидатов, желающих работать в органах внутренних дел.

Общая мотивационная структура поступления в ОВД характеризуется следующими составляющими:

1.Смена профессии в результате формирования определенных жизненных убеждений (участие в борьбе с преступностью и антиобщественными явлениями, стремление к справедливости, защите слабых, укрепление порядка, дисциплины и организованности).

2.Неудовлетворенность прежней работой (отсутствие перспективы роста; невозможность себя проявить; не ценят как специалиста; отсутствие главного дела, скучная, монотонная работа; ратина, неразбериха, беспорядок, устаревшее оборудование, низкая организация труда, разочарованность в профессии).

3.Длительное сотрудничество в ОВД (оперативный отряд, внештатный сотрудник, служба во внутренних войсках, работа по вольному найму).

4..По совету и примеру друзей и родных, работающих в ОВД.

5.Привлекла романтика профессии (реализовалась мечта детства, призвание, влияние книг и фильмов, нравится форма, погоны).

6.Материальное неблагополучие (низкая зарплата, отсутствие жилья).

7.Стремление к общению, живой, интересной, нешаблонной работе.

8.Решение психологических проблем (желание проверить характер, укрепить волю, самосовершенствоваться, быть значительнее).

Поэтому необходимость в профессионально психологическом отборе возрастает еще больше. А изучение ПВК сотрудников правоохранительных организаций является не менее важным, для последующей эффективности профессиональной деятельности.

Поэтому целью нашего исследования является психологический анализ ПВК сотрудников ОВД (когнитивные и коммуникативные составляющие). Объектом исследования является личность сотрудника ОВД и влияние некоторых ПВК на его профессиональную деятельность, предметом - профессионально важные качества сотрудника ОВД.

Нами были поставлены следующие задачи:

Определить уровень нервно-психической устойчивости, стрессоустойчивости, социальной адаптации сотрудников ОВД;

Выявить, наиболее предпочитаемую стратегию поведения сотрудников в конфликтной ситуации (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление);

Установить взаимосвязи между исследуемыми профессионально важными качествами, и обосновать, как они влияют на профессиональную деятельность сотрудников ОВД;

Разработать методические рекомендации.

*Характеристика выборки:* сотрудники ОВД (г. Сухиничи) -20 человек; образование средне-специальное, высшее;

стаж работы от 20-ти до 22-х лет;

возрастной состав от 45 до 50 лет.

*Структура организации:* Данный отдел внутренних дел содержит множество подразделений и подструктур:

Начальник ОВД – управление и координация всего отдела милиции.

Зам. начальника по следствию - управление следственным отделом.

Следственный отдел поисковая сторона деятельности, которая реализует стремление к раскрытию преступления и заключается в собирании исходной информации для решения профессиональных задач.

Зам. начальника по кадрам - подбор и проверка поступающих рабочих кадров.

Уголовный розыск- работа над раскрытием, расследованием и предупреждением уголовных преступлений: убийств, краж, грабежей и т.д.

ОГИБДД - деятельность связана с регулированием движения транспорта и предупреждения ДТП происшествий на улицах и дорогах.

Начальник службы участковых инспекторов - координирует и проверяет работу инспекторов.

Участковые инспектора милиции - обеспечение общественного порядка, выявление причин и условий, способствующих совершению преступлений, и принятие мер к их устранению на обслуживаемой территории.

Отдел вневедомственной охраны - охрана жилых и нежилых помещений, а также охрана правопорядка.

Дежурная часть - прием и передача сотрудникам милиции важной информации.

Инженер оперативной связи - качественное осуществление связи.

Паспортно-визовая служба- выдача паспортов, оформление и выдача виз гражданам РФ.

Бухгалтерия – учет и подсчет всей поступающей и выдаваемой документации.

Психолог в данной организации отсутствует.

Исследование предполагает проведение трех соответствующих методик, выбор которых обусловлен теоретическим анализом проблемы и задачами исследования.

1. Исследование нервно-психической устойчивости сотрудников ОВД методикой «Прогноз» (Санкт-Петербургской военно-медицинской академии)

*Описание методики:* Данная методика содержит 84 утверждения, прочитав каждое, испытуемому необходимо ответить "да" или "нет» (см. приложение №1). Методика направлена на определение уровня нервно-психической устойчивости личности в поведении.

*Обработка данных:* Подсчитывается сумма баллов-правильных ответов, соответствующих "ключу".

Также методика содержит шкалу "лжи" для проверки искренности ответов (более 5 баллов-результаты недостоверны). Результаты соотносятся с условной шкалой НПУ, она в интервале от 1 до 10.

2. Исследование стрессоустойчивости и социальной адаптации сотрудников ОВД методикой Холмса и Раге.

*Описание методики:* Доктора Холмс и Раге (США) изучили зависимость заболеваний от различных стрессогенных жизненных событий у более чем у пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности. Данная методика содержит 43 события. Испытуемому необходимо вспомнить все события, случившиеся с ним в течение последнего года и отметить их в бланке (см. приложение №2).

*Обработка результатов:* Подсчитывается по каждому бланку общая сумма и соотносится с представленным "ключом" ответов.

3.Диагностика предрасположенности личности сотрудника ОВД к конфликтному поведению К.Томаса.

*Описание методики:* Томас выделял 5 типов поведения в конфликтной ситуации: - сотрудничество, соперничество, избегание, приспособление, компромисс.

Методика содержит 30 пар неальтернативных утверждений. Испытуемым необходимо выбрать из каждой пары по одному суждению, которое в наибольшей степени соответствует особенностям "Вашего поведения". Далее отметить соответствующее суждение в прилагаемом бланке (см. приложение №3).

*Обработка результатов:* количество баллов набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью методов математической статистики. Основным методом обработки было угловое преобразование Фишера.

**2.2 Анализ результатов**

1. Обработка результатов по первой методике выявила групповой показатель, который наглядно представлен в виде диаграммы:



*Интерпретация результатов*

Само понятие нервно-психическая устойчивость трактуется, как способность переносить значительные физические и психические нагрузки без существенного снижения работоспособности и нарушения поведения.

Об ее устойчивости или неустойчивости свидетельствует ряд факторов, например, тип нервной систем (уравновешенный, возбудимый и т.д.), эмоционально- волевые качества личности, и т.д.

Высокая нервно-психическая устойчивость характеризуется отсутствием избыточной агрессивности, эмоциональной напряженности, импульсивностью совершаемых поступков. Личность вынослива к длительно воздействующим психофизическим перегрузкам, отличается высокой работоспособностью, а также стеническим типом реагирования в критических, вызывающих фрустрацию ситуациях.

Личности с низкой устойчивостью, с трудом переносят нервно-психические, эмоциональные нагрузки, резкое увеличение объема работы или изменение ее содержания особенно в напряженных, экстремальных условиях ее деятельности.

Диаграмма показывает, что большинство испытуемых (12 человек) выявили средний уровень нервно-психической устойчивости. Поэтому можно предположить, что испытуемые в среднем устойчивы к небольшому стрессу, в каких-либо конфликтных и напряженных ситуациях присутствует самоконтроль над своими эмоциональными реакциями, настроением. Также можно сказать, что в большинстве случаев, испытуемые способны осознанно брать на себя ответственность, быть в меру настойчивыми и агрессивными; а также при "помощи" развитых волевых качеств добиваться поставленных задач.

2. В результате обработки данных, получился групповой результат, который представлен в диаграмме:



*Интерпретация результатов*

1-пороговая степень сопротивляемости стрессу.

2-высокая степень сопротивляемости стрессу.

3- низкая степень сопротивляемости стрессу.

Не менее важными факторами профессиональной пригодности являются, такие качества личности как стрессоустойчивость, которая определяется как психофизическое состояние человека, обеспечивающее оптимальную адаптацию к экстремальным условиям, позволяющее решать возложенные на него служебные и бытовые задачи без потерь (физических и психических), т.е. находясь в состоянии психического равновесия; и социальная адаптация - это показатель того, насколько личность приспособлена к социуму.

Если мы говорим, о высокой степени стрессоустойчивости и социальной адаптации, то имеем в виду личность с наиболее развитыми процессами нервной системы, с отсутствием какой-либо тревожности, мнительности, и с достаточно развитыми волевыми качествами, что естественно помогает личности прекрасно быть адаптированным к условиям и положениям социума.

Личности с низкой стрессоустойчивостью и адаптацией, очень тревожны, преобладает часто негативное, подавленное настроение, у таких лиц чаще возникают стрессовые ситуации, что может вызвать негативное отношение к работе или вообще к снижению эффективности в профессиональной деятельности.

Полученные данные по проведенной методике свидетельствуют о преобладании у 40% высокой стрессоустойчивости, что свидетельствует об отсутствии у сотрудников излишней тревожности, мнительности, вспыльчивости, однако у 60% сотрудников наблюдается низкое или пороговое значение стрессоустойчивости и социальной адаптации, а это в свою очередь характеризуется среднем уровнем устойчивости к стрессу, активностью, подвижностью психических процессов, адекватной оценкой ситуации и развитым самоконтролем. В результате можно предположить, что испытуемые характеризуются "нормальным" уровнем социальной ответственности, присутствует достаточно ответственное отношение к выполнению служебных заданий и организованность в работе.

*3. Обработка данных:* Обработка результатов методики выявила следующие показатели представляющие групповой результат:

1.Сотрудничество-30%.

2.Соперничество-20%.

3.Компромисс-15%.

4.Избегание-15%.

5.Приспособление-20%.

Диаграмма отражает групповой результат:



К.Томас в своей методике предлагает схему, включающую два основных измерения человеческого поведения в ситуации конфликтного взаимодействия:

А) стремление к удовлетворению интересов партнера, предполагающее кооперацию, связанное с интегративным стилем поведения;

Б) стремление к удовлетворению личных интересов, определяющее настойчивость при достижении в первую очередь своих целей;

Сочетания этих основных стилей с учетом степени их выраженности позволяют получить 5 типов поведения в конфликте:

1. Соперничество- настойчивость, не уступки противоположной стороне, навязывание собственной точки зрения.

2. Сотрудничество - конструктивный тип, учитывание интересов обеих сторон.

3. Компромисс - "жертвуя" собственными интересами во избежании конфликта.

4. Избегание- избегание вообще конфликтных ситуации.

5. Приспособление-склонность к уступанию, приспосабливание к требованиям оппонента.

*Интерпретация результатов*

Полученные результаты позволяют предположить следующее: преобладание сотрудничества указывает на тот факт, что испытуемые в поведении используют конструктивный стиль поведения и учитывают интересы оппонента, стремятся найти взаимоприемлемое решение конфликтной ситуации, однако 20% испытуемых «приветствуют» соперничество в поведении и это свидетельствует о том, что они в меньшей мере способны устанавливать и поддерживать эмоциональные контакты с участниками общения, также, о неумение в конфликтных ситуациях проводить адекватную ситуации стратегию коммуникативного поведения, что зачастую приводит к конфликтам с собеседником, и как следствие избыточная агрессивность, импульсивность. Можно предположить, что это связано с несформированной у большинства испытуемых способностью, понимать внутренний мир собеседника, его психологические особенности, мотивы поведения, психическое состояние. Противоположный показатель соперничеству - приспособление (20%)–главное здесь позитивные отношения с окружающими людьми. Одинаковые показатели по стратегиям приспособление и компромисс свидетельствуют о незначительных преобладаниях данного поведения.

Полученные эмпирические данные были обработаны с помощью методов непараметрической математической статистики. Нами было использовано угловое преобразование Фишера. С помощью этого критерия нами были установлены следующие различия в выборках по исследуемому признаку. Расчёт производился по следующей формуле:

φ= φ1- φ2х√(n1xn2)/(n1+n2),

где φ1 – значение для большей выборки,

φ2 – значение для меньшей выборки,

n1 - количество человек в большей выборе,

n1 - количество человек в меньшей выборе.

Сравнивая стрессоустойчивость выборки сотрудников, предпочитающих стратегию сотрудничества, и сотрудников, предпочитающих стратегию соперничества, нами было получено значение φ = 1,94 (см. приложение №4). Это свидетельствует о том, что различия между этими выборками в стрессоустойчивости значимы на уровне 0,05. То есть, у сотрудников, предпочитающих стратегию сотрудничества, стрессоустойчивость значимо выше, чем у сотрудников, предпочитающих стратегию соперничества.

Сравнивая стрессоустойчивость выборки сотрудников, предпочитающих стратегию сотрудничества, и сотрудников, предпочитающих стратегию приспособления, нами было получено значение φ = 1,94 (см. приложение №5). Это свидетельствует о том, что различия между этими выборками в стрессоустойчивости значимы на уровне 0,05. То есть, у сотрудников, предпочитающих стратегию сотрудничества, стрессоустойчивость значимо выше, чем у сотрудников, предпочитающих стратегию приспособления.

Значимых различий в стрессоустойчивости между выборками сотрудников, предпочитающих стратегии сотрудничества, избегания и компромисса обнаружено не было (см. приложение №6).

**2.3 Практические рекомендации юридическому психологу для работы с сотрудниками ОВД**

1. Профессиональная переподготовка сотрудников милиции с целью повышения квалификации.

2. Проведение релаксирущих медитаций, с целью повышения нервно-психической и стрессоустойчивости, повышению уверенности в себе.

Например, медитация «Горная вершина». Она помогает человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем.

Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому, что вы…можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами… Мгновение - и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них… Вы видите рваные. Клочковатые облака, плывущие под вами… Далеко внизу - игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки… Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробней…

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им…

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы оттуда, с недосягаемой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор…

Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените - стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и силой, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов… С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки…

*Пауза.*

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам… А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы… Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира… Поблагодарите его…

Вы снова здесь, в этой комнате. Вы вернулись сюда после своего удивительного путешествия…

3. Проведение тренингов на сплоченность коллектива.

В качестве примера приведем упражнение «Стул откровений».

Суть этого упражнения состоит, во-первых, в предоставлении кому-то из участников права получить прямую обратную связь от других участников, во-вторых, в наложении обязанности быть предельно откровенным и абсолютно честным при ответах на вопросы своих товарищей по группе. Иначе говоря, этот прием провоцирует человека пойти на риск открытия себя в глазах других и на риск открытия себя для других.

Ведущий должен почувствовать момент, когда группа «созреет» для принятия этого упражнения и способна будет на глубокое проживание такого опыта. Важно, чтобы ведущий с достаточной долей уверенности мог спрогнозировать появление, по крайней мере, двух-трех добровольцев, готовых пойти на риск. Если такой момент наступил, то ведущий может сказать примерно следующее:

- Из нашего обсуждения мне показалось, что N. Хотел бы получить от нашей группы предельно откровенную обратную связь, хотел бы получить честную информацию о том, как к нему относятся, как его воспринимают. Это как?

*Если ведущий правильно понял стремление этого N., то естественно услышит утвердительный ответ.*

Очень хорошо. Надеюсь, что группа предоставит ему такую возможность. Готов ли ты, N., принять от своих товарищей не только комплименты и дифирамбы, но, может быть, и не вполне приятные для тебя суждения? Да? Ну что же. Тогда предлагаю, прежде всего, тебе самому сделать шаг навстречу группе и заслужить откровенность с ее стороны своей собственной откровенностью. Согласен ли ты на это условие?

*Получив подтверждение еще раз, ведущий ставит внутрь круга стул и продолжает:*

- Это «стул откровений». Садясь на него, участник берет на себя очень серьезную и ответственную задачу: быть предельно честным, искренним и открытым. Взамен он сможет получить точно такой же ответ от группы. Как он будет решать эту задачу? Любой участник группы имеет право задать ему любой вопрос о его чувствах, мыслях, желаниях, стремлениях, о его отношении к людям, в том числе и к конкретным людям из нашей группы. Человек, сидящий на «стуле откровений», обязан не увиливать, не уклоняться от ответа, а отвечать как есть. Если группа даст мне такое право, то я буду иметь возможность вмешаться и отклонить какой-то вопрос, если сочту это необходимым. Обещаю не злоупотреблять этим правом.

Такая оговорка представляется вынужденной мерой, чтобы все-таки обезопасить участника на «стуле откровений» от вопросов, способных нанести ему глубокие душевные раны.

Вопросы могут быть самыми различными.

При выполнении этого упражнения не следует забывать об основной особенности конструктивной обратной связи ее безоценочности. Формулировки не должны носить характера прямых обвинений, восхвалений или сравнений. Участники говорят о своих чувствах, переживаниях, мыслях по какому-поводу или по отношению к поведению кого-то из присутствующих, но не используют слов и выражений, содержащих прямую оценку личности.

Завершающее обсуждение часто сопровождается высказываниями благодарности друг другу и признаниями в том, что люди открыли для себя в себе нечто совершенно новое, то, о чем никогда не думали и даже не подозревали, осознали отношение к себе окружающих.

4. Активные занятия спортом.

**Выводы по главе 2**

Проведенное исследование с помощью представленных методик, позволило выявить следующее: все испытуемые это социально зрелые личности, которые характеризуются среднем уровнем правосознания, социальной ответственности. В профессиональной деятельности у них доминируют социально-значимые мотивы, например, ответственное отношение к выполнению служебных заданий, планомерность в работе, чувство ответственности за свои поступки. В то же время незначительно преобладает такой фактор профессиограммы как сотрудничество в коммуникации, но это не соответствует условиям успешного выполнения деятельности, т.к. показатель менее половины незначителен (см. приложение №7). Чуть менее доминирует соперничество, что, на мой взгляд, может быть связано с не достаточно сформированной способностью к сотрудничеству при коммуникации, а также в некоторых случаях, о небольшой неуверенности, в зависимости от ситуации. Ведь находясь при исполнении служебных обязанностей, например, инспектор ГИБДД в буквальном смысле слова находится в центре внимания сотен, иногда и тысяч людей: водителей, пассажиров, пешеходов. Поэтому он должен быть подтянут, корректен, и конечно вежлив. Его жесты должны быть точны и понятны всем окружающим. Показатели по нервно-психической устойчивости, стрессоустойчивости, характеризуют их как людей с развитыми адаптивными свойствами нервной системы (подвижность, лабильность, активность, динамичность, пластичность нервных процессов). Хотя не исключена склонность к волнениям при стрессе (даже по не заслуживающим внимания причинам), негативная тревожность, мнительность, что, на мой взгляд, связано с постоянным напряжением в профессиональной деятельности, отсюда иногда появляется отсутствие мотивации на достижение успехов в работе. Таким образом, следует, что полученные показатели не вполне соответствуют современной профессиограмме, где от сотрудника требуются высокие показатели по всем факторам профессиональной пригодности, ведь только тогда выполнение профессиональной деятельности будет еще эффективнее, и результаты будут еще лучше, на мой взгляд, это связано с низкой подготовленностью рабочих кадров, как при поступлении на работу, так и в процессе выполнения профессиональной деятельности.

**Заключение**

Полученные данные свидетельствуют о том, что гипотеза исследования не подтвердилась. На это указывает, несоответствие полученных показателей профессиограмме сотрудника ОВД (см. приложение №7). Т. к. в ней сотрудник правоохранительной организации характеризуется как личность с высоким уровнем когнитивных и коммуникативных процессов. А полученные нами показатели по нервно-психической устойчивости характеризуют сотрудников как личностей в среднем устойчивых к экстремальным ситуациям, присутствию контроля и самоконтроля в напряженных ситуациях, требующих мгновенной собранности и принятия решения. Около 60% испытуемых характеризуются низким и средним уровнем стрессоустойчивости и социальной адаптации, что говорит о недостаточно необходимом психофизическом состоянии сотрудников, что в свою очередь может помешать решению служебных и бытовых задач, и как результат неуспешность выполнения профессиональной деятельности.

В коммуникативной сфере доминирование сотрудничества, хотя и незначительное (30%) указывает, на тот факт, что испытуемые в большей мере не склонны к соперничеству, в основном их поведение направлено на реализацию целей удовлетворяющих обе стороны.

Обработка полученных данных с помощью с помощью метода математической статистики (угловое преобразование Фишера) выявила взаимосвязь у испытуемых между стратегиями поведения в конфликтной ситуации и стрессоустойчивостью.

Поставленные задачи в начале исследования были успешно выполнены, а именно проанализирована соответствующая литература по теме исследования, протестированы сотрудники ОВД и соответственно получены результаты, выявлены закономерности и взаимосвязи и разработаны рекомендации.

Как уже отмечалось выше, необходимость организации психологической службы в правоохранительных органах становится очевидной в настоящее время не только юридическим психологам, но и сотрудникам этих структур.

Сегодня уже накоплен определенный практический опыт психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников таможни, ОВД, прокуратуры. Важным направлением работы психологов в данных организациях является профессионально-психологический отбор. Для его осуществления требуется проведение профессиографического анализа профессиональной деятельности, результатом которого становится разработка профессиограмм и психограмм соответствующих профессий. Нами сделана попытка осуществления психологического анализа профессиональной деятельности сотрудника ОВД, а именно отдельных профессионально важных качеств. В начале исследования нами была выдвинута гипотеза о том, что уровень подготовки сотрудников отдела внутренних дел (нервно-психическая устойчивость, стрессоустойчивость, социальная адаптивность) не соответствует условиям успешного выполнения деятельности. В ходе исследования нами действительно были получены результаты характерные для когнитивной и коммуникативной сферы сотрудников ОВД. Безусловно, полученные в ходе исследования результаты требуют неоднократного подтверждения и более детальной доработки. Вместе с тем, мы надеемся на то, что хотя исследование проводилось на одной небольшой выборке, но оно подтверждено математически, и в последующем полученные данные и предложенные рекомендации, могут быть применены для психологической работы в ОВД.

**Литература**

1. Актуальные проблемы сферы психологии и права. Тезисы докладов и сообщений Всероссийской конференции 15-17 мая 1998 года, г. Калуга. – Калуга, 1998. – 204с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2000.-376с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов.- М.: Пер Се, 2001.-511с.
4. Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность.// Психол. журн. 1981, № 2, С. 51-65.
5. Бюллетень Министерства юстиции РФ. - №1, 1999г., 14-29.
6. Васильев В.Л. Юридическая психология.- СПб.: Питер, 2000.-624 с.
7. Галузо В.Н. Система правоохранительных органов России: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2000.-287с.
8. Гришина Н.В. Обучение психологическому посредничеству в разрешении конфликтов // Московский психотерапевтический журнал, 1992, №2.-С.145-160.
9. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: С.267-272 (448с.)
10. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. М.: Инфра-М, 1997.
11. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. - Минск: Изд-во «Университетское», 1985.-195с.
12. Енгалычев В.Ф., Шипшин С.С. Судебно-психологическая экспертиза. Методическое руководство. Калуга: Лаборатория судебно- психологических исследований, 1997.-190с.
13. Енгалычев В.Ф. Профессиональная компетентность специалиста в практической юридической психологии. - М.: Высшая школа психологии, 2004.-436с.
14. Еникеев М.И. О современном состоянии и перспективах развития юридической психологии // Психологический журнал, 1982, т.3, №3.-с.108-120.
15. Еникеев М.И. Юридическая психология. Учебник для вузов.- М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.-517с.
16. Забродин Ю.М. «Модель личности» психодиагностике (для практических психологов). Кн. 1-я.- М.:Всероссийский научно-практический центр профориентации и психологической поддержки насел., 1994.-190с.
17. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. - М.:Изд-во Московского университета, 1992.-208с.
18. Казаков В.Г., Кондратьева Л.Л. Психология: Учебник для индустр. - пед. Техникумов. – М.: Высш. шк., 1989. – 383с.
19. Климов Е.А. Введение в психологию труда.- М.: Изд-во МГУ, 1988.-199с.
20. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. – М., 1984. – 216с.
21. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии.- М.: Наука, 1984.-444с.
22. Минжанов Н.А. Психологическая подготовка сотрудников ОВД// Психопедагогика в правоохранительных органах, 1995, №2.-С.27-29.
23. Маркова А.К. Психология профессионализма.- М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.-308с.
24. Общая психология: Учебник / Под ред. А.В. Карпова.- М.: Гардарики, 2002.-232с.
25. Психология. Словарь/ Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494с.
26. Панчихин О.Н., Романов В.В., Кроз М.В. Профессиональный психологический отбор.// Законность, 1993, №4.
27. Петухов Е.В. Профессиограмма адвоката // Энциклопедия юридической психологии / Под. Ред. А.М. Столяренко.- М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2003.-С.413 (607с.)
28. Подшибякин А.Н. Формы и методы морально-психологической подготовки личного состава ОВД к работе в особых условиях// Опыт, проблемы, формы и методы работы психологической службы. УВД Тульской области. – Тула, 2000, 30-35.
29. Пирожков В.Ф. Криминальная психология. - М: Ось-89, 1998.-304с.
30. Пирожков В.Ф. Некоторые проблемы повышения эффективности психологической службы // Психологический журнал, 1997, №2, т.18.-С. 161-168.
31. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий.- М.: Высшая школа, 1984.-174с.
32. Правоохранительные органы РФ .Учебное пособие/ Под ред. В.К. Боброва.-М.: МЮИ МВД России, «Щит-М», 1998.-136с.
33. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др.- М.: Педагогика, 1983.-448с.
34. Рабочая книга психолога таможенного органа: Учебное пособие. – М.: РИО РТА, 1998. - 268с.
35. Романов В.В., Кроз М.В. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации. – М., 1994. – 116с.
36. Романов В.В. Юридическая психология: Учебник.- М.: Юристъ, 1998.-488с.
37. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1999.-720с.
38. Смирнова Н.Н. Юридическая психология. - СПб.: Альфа, 2000.-112с.
39. Столяренко А.М. (ред.) Прикладная юридическая психология.- М.: ЮНИТИ ДАНА, 2001.-639с.
40. Столяренко Л.Д. Основы психологии. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.-672с.
41. Столяренко А.М. Юридическая педагогика в МВД: вопросы методологии и теории.- М.: МИПБ МВД России, 1999.-155с.
42. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. - Л.:ЛГУ, 1977.-136с.
43. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология. Учебник для вузов.- М.: Новый Юрист, 1998.-448с.
44. Человек и правоохранительная деятельность / Под. ред.В.П. Сальникова.- СПб.: Фонд «Университет», 2000.- 320с.
45. Чичерин В.С. Некоторые аспекты организации и проведения профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах, 1995, №1.-С.54-59.
46. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей// Психологический журнал. 1982. №5. С. 13-26.
47. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности.- М.: Наука, 1982.- 185с.
48. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология. Учебник для вузов. – М.: Зерцало, 2000.-352с.
49. Юридическая психология. Сборник научных трудов/ Под ред. Проф. А.Р.Ратинова, докт. Юрид. Наук Г.Х.Ефремовой. – М.: 1998. - 124с.
50. Юридическая психология: Хрестоматия / Сост.В.В. Романов, Е.В. Романова.- М.: Юристъ, 2000.-448с.

**Приложение № 1**

Бланк №\_\_\_\_\_

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция:

Прочтите утверждения и дайте ответ «да» или «нет».

Утверждения:

Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.

В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.

Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

Бывали случаи, когда я не сдерживал своих обещаний.

У меня часто болит голова.

Иногда я говорю неправду.

Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.

Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

Бывает, что я сержусь.

Теперь мне трудно надеяться на то, что чего-нибудь добьюсь в жизни.

Бывает, что я откладываю на завтра то, что можно сделать сегодня.

Я охотно принимаю участие во всех собраниях и других общественных мероприятиях.

Самая трудная борьба для меня - борьба с самим собой.

Мышечные судороги и подергивания у меня бывают редко.

Иногда , когда неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.

Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.

Если мне негрозит штраф и по близости нет машин, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и у большинства моих знакомых.

Мне часто говорят, что я вспыльчив.

Запоры у меня бывают редко.

В игре я предпочитаю выигрывать.

Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.

Сейчас мой вес постоянен - я не полнею и не худею.

Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.

Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.

С моим рассудком творится что-то неладное.

Меня беспокоят сексуальные (половые) проблемы.

Когда я пытаюсь что-то сказать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.

Руки у меня такие же проворные и ловкие, как прежде.

Среди моих знакомых есть люди, которые мне нравятся.

Думаю, что я человек обреченный.

Я ссорюсь с членами семьи очень редко.

Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.

Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.

Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.

В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

Моя внешность меня, в общем устраивает.

Я вполне уверен в себе.

Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.

Кто-то управляет моими мыслями.

Я ежедневно выпиваю необычно много воды.

Бывает, что неприличная или непристойная шутка вызывает у меня смех.

Счастливей всего я бываю, когда один.

Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

Я любил сказки Андерсена.

Даже среди людей, я обычно чувствую себя одиноким.

Меня злит, когда меня торопят.

Меня легко привести в замешательство.

Я легко теряю терпение с людьми.

Часто мне хочется умереть.

Бывало, что я бросал начатое дело, т.к. боялся, что не справлюсь с ним.

Почти каждый день случается что-то, что пугает меня.

К вопросам религии я отношусь равнодушно - они не занимают меня.

Приступы плохого настроения бывают у меня редко.

Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.

У меня были очень необычные мистические переживания.

Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.

Я человек нервный, легко возбудимый.

Мне кажется, что обоняние у меня такое же, как и у других людей (не хуже).

Все у меня получается плохо, не так, как надо.

Я почти всегда ощущаю сухость во рту.

Большую часть времени я чувствую себя усталым.

Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.

Меня очень раздражает, что я забываю куда кладу вещи.

Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.

Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.

Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы. Переход к любым другим условиям жизни, работы, учебы мне кажется невыносимым.

Мне кажется, что по отношению ко мне, особенно часто поступают несправедливо.

Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.

Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.

Я часто испытываю чувство усталости от жизни и мне не хочется жить.

На меня обращают внимание чаще, чем на других.

У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.

Часто у меня бывают периоды, когда мне не хочется никого видеть.

Мне трудно проснуться в назначенный час.

Если в моих неудачах кто-то виноват я не оставляю его безнаказанным.

В детстве я был капризным и раздражительным.

Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов психиатров.

Иногда я принимаю валериану, элениум, кодеин и другие успокаивающие средства.

У меня есть судимые родственники.

В юности я имел приводы в милицию.

Спасибо за участие в исследовании!!!

**Приложение № 2**

Бланк № \_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция:

Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с Вами в течение последнего года, и подсчитайте общее число «заработанных» Вами очков.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Жизненные события. | Баллы |
| 1. | Смерть супруга (супруги) | 100 |
| 2. | Развод | 73 |
| 3. | Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером | 65 |
| 4. | Тюремное заключение | 63 |
| 5. | Смерть близкого члена семьи | 63 |
| 6. | Травма или болезнь | 53 |
| 7. | Женитьба, свадьба | 50 |
| 8. | Увольнение с работы | 47 |
| 9. | Примирение супругов | 45 |
| 10. | Уход на пенсию | 45 |
| 11. | Изменение в состоянии здоровья членов семьи | 44 |
| 12. | Беременность партнерши | 40 |
| 13. | Сексуальные проблемы | 39 |
| 14. | Появление нового члена семьи, рождение ребенка | 39 |
| 15. | Реорганизация на работе | 39 |
| 16. | Изменение финансового положения | 38 |
| 17. | Смерть близкого друга | 37 |
| 18. | Изменение профессиональной ориентации, смена места работы | 36 |
| 19. | Усиление конфликтности отношений с супругом | 35 |
| 20. | Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома) | 31 |
| 21. | Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги | 30 |
| 22. | Изменение должности, повышение служебной ответственности | 29 |
| 23. | Сын или дочь покидают дом | 29 |
| 24. | Проблемы с родственниками мужа (жены) | 29 |
| 25. | Выдающееся личное достижение, успех | 28 |
| 26. | Супруг бросает работу (или приступает к работе) | 26 |
| 27. | Начало или окончание обучения в учебном заведении | 25 |
| 28. | Изменение условий жизни | 24 |
| 29. | Отказ от каких-либо индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения | 23 |
| 30. | Проблемы с начальством, конфликты | 20 |
| 31. | Изменение условий или часов работы | 20 |
| 32. | Перемена места жительства | 20 |
| 33. | Смена места обучения | 19 |
| 34. | Изменение привычек, связанных проведением досуга или отпуска | 19 |
| 35. | Изменение привычек, связанных вероисповеданием | 18 |
| 36. | Изменение социальной активности | 17 |
| 37. | Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора) | 16 |
| 38. | Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном, нарушение сна | 15 |
| 39. | Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера частоты встреч с другими членами семьи | 15 |
| 40. | Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т.п.) | 13 |
| 41. | Отпуск | 12 |
| 42. | Рождество, встреча Нового года, день рождения | 11 |
| 43. | Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения и т.п.) | 11 |

Спасибо за участие в исследовании!!!

**Приложение № 3**

Бланк №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция:

Внимательно прочитайте каждую пару из приведенных ниже утверждений. Выберете из каждой пары по одному утверждению, которое в наибольшей степени соответствует особенностям Вашего поведения. На бланке обведите букву «А» или «Б», обозначающее выбранное утверждение.

Утверждения:

1.А.Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б.Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2.А.Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б.Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3.А.Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б.Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

4.А.Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б.Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.А.Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б.Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6.А.Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б.Я стараюсь добиться своего.

7.А.Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б.Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8.А.Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б.Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9.А.Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б.Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10.А.Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б.Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11.А.Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

Б.Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12.А.Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б.Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13.А.Я предлагаю среднюю позицию.

Б.Я настаиваю, чтобы было сделано, по-моему.

14.А.Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б.Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15.А.Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

Б.Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16.А.Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б.Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17.А.Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б.Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

18.А.Если это сделает счастливым другого, я дам ему возможность настоять на своем.

Б.Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19.А.Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б.Я стараюсь отложить решении спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20.А.Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б.Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21.А.Ведя переговоры я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б.Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22.А.Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей и точкой зрения другого человека.

Б.Я отстаиваю свои желания.

23.А.Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б.Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24.А.Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б.Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25.А.Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моей позиции.

Б.Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26.А.Я предлагаю среднюю позицию.

Б.Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27.А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Если это сделает счастливым другого, я дам ему возможность настоять на своем.

28.А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

29.А.Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30.А.Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б.Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Спасибо за участие в исследовании!!!

**Приложение №4**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высокая стрессоустойчивость | | Низкая стрессоустойчивость | | Сумма |
| Стратегия сотрудничества | 5 человек | 83,3% | 1 человек | 16,7% | 6 человек |
| Стратегия соперничества | 1 человек | 25% | 3 человека | 75% | 4 человека |

φ83,3% = 2,3

φ25% = 1,047

φэмп =1,94

φкр =1,64

φэмп >φкр

Вывод: различия между выборками по стрессоустойчивости значимы.

**Приложение №5**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высокая стрессоустойчивость | | Низкая стрессоустойчивость | | Сумма |
| Стратегия сотрудничества | 5 человек | 83,3% | 1 человек | 16,7% | 6 человек |
| Стратегия приспособления | 1 человек | 25% | 3 человека | 75% | 4 человека |

φ83,3% = 2,3

φ25% = 1,047

φэмп =1,94

φкр =1,64

φэмп >φкр

Вывод: различия между выборками по стрессоустойчивости значимы.

**Приложение №6**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высокая стрессоустойчивость | | Низкая стрессоустойчивость | | Сумма |
| Стратегия сотрудничества | 5 человек | 83,3% | 1 человек | 16,7% | 6 человек |
| Стратегия избегания | 1 человек | 33,3% | 2 человека | 66,7%% | 3 человека |

φ83,3% = 2,3

φ33,3% = 1,23

φэмп =1,51

φкр =1,64

φэмп >φкр

Вывод: различия между выборками по стрессоустойчивости не значимы.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высокая стрессоустойчивость | | Низкая стрессоустойчивость | | Сумма |
| Стратегия сотрудничества | 5 человек | 83,3% | 1 человек | 16,7% | 6 человек |
| Стратегия компромисса | 1 человек | 33,3% | 2 человека | 66,7%% | 3 человека |

φ83,3% = 2,3

φ33,3% = 1,23

φэмп =1,51

φкр =1,64

φэмп >φкр

Вывод: различия между выборками по стрессоустойчивости не значимы.