

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.
Астафьева»

(КГПУ им. В. П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Кафедра специальной психологии

Рогозин Алексей Николаевич

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИЗУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ
ЛИЧНОСТНОЙ ГОТОВНОСТИ КАНДИДАТОВ,
ПОСТУПАЮЩИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ**

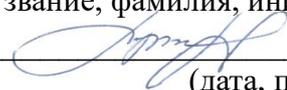
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Магистерская программа Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

и.о. заведующего кафедрой

канд. пед. наук, доцент Черенева Е.А.

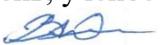
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)


(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

канд. психол. наук, доцент Верхотурова Н.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 10.12.2021
(дата, подпись)

Научный руководитель

канд. психол. наук, доцент Верхотурова Н.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 10.12.2021
(дата, подпись)

Обучающийся Рогозин А.Н.

(фамилия, инициалы)


(дата, подпись)

Красноярск 2021

Содержание

Введение.....	3
Глава I. Анализ литературы по проблеме исследования личностной готовности граждан к военной службе по контракту.....	9
1.1 Личностная готовность, как ключевой элемент исследования при поступлении граждан на военную службу по контракту.....	9
1.2 Порядок изучения и оценки личностной готовности в ходе отбора граждан при поступлении на военную службу по контракту.....	12
1.3 Современное состояние изучения проблемы личностной готовности граждан к военной службе по контракту.....	20
Выводы по первой главе.....	23
Глава II. Психологическая модель изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту	25
2.1 Теоретико-методологические основы изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту	25
2.2 Разработка психологической модели по изучению и оценке личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.....	28
Выводы по второй главе.....	38
Глава III. Реализация психологической модели по изучению и оценке личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.....	40
3.1 Организация, методы и методики исследования.....	40
3.2 Анализ результатов исследования.....	42
Выводы по третьей главе.....	73
Заключение.....	78
Библиография.....	81
Приложения.....	91

Введение

Актуальность исследования. События последних лет и даже месяцев заставляют усерднее работать и анализировать обстановку нашим политическим руководством, военными экспертами и журналистами, военачальниками на местах.

Геополитическая борьба развитых стран и их сателлитов дала следующее: выход США из «Договора по открытому небу» и «Договора о ракетах средней и меньшей дальности»; попытки освоения космоса как стратегического поля и использование спутников в качестве разведки и наведения на цели; гонка вооружений с применением гиперзвука; провокации флота и авиации у границ Чёрного и Балтийского морей, а также в Тихом океане; претензии на Курильские острова, Крым, Калининград; дестабилизация обстановки на постсоветском пространстве (Украина, Белоруссия, Молдавия, Киргизия, Грузия, Нагорный Карабах); продвижение военных баз северо-атлантического альянса; создание новых альянсов (США, Великобритания и Австралия, с возможным последующим присоединением Японии); учения у границ с наступательной риторикой; поставки летального оружия в зоны конфликтов в нарушение «Минских соглашений» и многое другое (от высылки дипломатов до откровенных попыток терактов).

Нынешнее положение дел в Вооружённых Силах Российской Федерации, при их современном техническом обеспечении, диктует необходимость качественного комплектования и закрепления на военной службе различных категорий военнослужащих.

Имея стандартные критерии отбора (по возрасту, уровню образования, состоянию здоровья и др.), возникает необходимость усиленной работы для эффективной подготовки рядового и сержантского состава, состава прапорщиков.

Ввиду того, что офицерский состав Вооружённых Сил получает 5-6 летнюю закалку при обучении в высших военных учебных заведениях (в

различных вузах срок обучения зависит от программы подготовки), категория от рядового до прапорщика, к сожалению, не может похвастаться такой подготовкой.

Не смотря на то, что отток военнослужащих, как и в любой сфере, это закономерное явление, для офицеров он составляет не более 1 % от общего числа увольняемых с военной службы. Также, не более 1 % оттока составляет категория прапорщиков, и 98 % – это солдаты и сержанты.

При этом военнослужащие в большинстве случаев увольняются не по дискредитирующим статьям, а по окончанию контракта (срока службы).

Естественно, что авральными действиями не составит труда заполнить эту нишу, однако при текущих обстоятельствах нельзя забывать про «боевое слаживание подразделений» и формирование надёжных коллективов.

Таким образом, актуальность изучаемого вопроса заключается в том, что, личностной готовности не уделяется столько внимания, сколько повысило бы эффективность работы. Соответственно, не смотря на наличие проходных критериев для поступления на военную службу по контракту, сложно оценить возможное поведение человека в той или иной нестандартной ситуации, а также спрогнозировать готовность к службе и длительность пребывания на ней.

Состояние изучаемой темы и её анализ в литературе позволил констатировать, что существуют **следующие противоречия:**

- имеется множество публикаций и психологические исследования отечественных и зарубежных авторов по изучению личностной готовности, однако мало изученными остаются вопросы особенностей её оценки у будущих военнослужащих;

- почти все публикации и исследования психологов по изучению готовности к службе в армии охватывают категорию либо действующих военнослужащих и курсантов военных вузов, либо допризывную молодёжь, включая кадетов «Суворовцев» и «Нахимовцев», забывая о гражданах, поступающих на военную службу в добровольном порядке;

- возможно ли использование методик по изучению и оценке личностной готовности, с учетом свободного доступа к ним в сети «Интернет», либо используемые методики должны быть переформатированы с учетом специфики решаемых задач без потери целостности и смысловых значений.

Имеющиеся противоречия позволили выделить **проблему исследования**, которую можно сформулировать следующим образом: особенности работы специалиста пункта отбора на военную службу по контракту при использовании различных методик в ходе профессионального психологического отбора.

Объект исследования: личностная готовность кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Предмет исследования: психологическая модель изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Гипотеза исследования послужило предположение о том, что разработанная нами психологическая модель изучения и оценки личностной готовности позволит наиболее эффективно определять целесообразность приёма кандидатов на военную службу по контракту.

Цель исследования: создание психологической модели изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Цель, предмет и гипотеза определяют следующие **задачи исследования:**

1. Основываясь на анализе научной психологической и психолого-педагогической литературы определить современное состояние проблемы изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

2. Разработать психологическую модель изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

3. Выявить особенности изучения личностных качеств граждан – потенциальных кандидатов к военной службе по контракту.

Методы исследования: теоретический – анализ литературы по проблеме исследования; эмпирические – беседа, анкетирование, наблюдение, психодиагностический метод – тестирование, архивный метод – изучение характеризующих личность документов.

В исследовании применялись следующие психодиагностические методики:

1. Методика "Мотивы выбора профессии" Р.В. Овчаровой.
2. Краткий отборочный тест (КОТ) В.Н. Бузина.
3. Методика "Память на числа" Э.Р. Ахмеджанова.
4. Методика "Память на образы".
5. Тест "Суицидная личность" (СЛ-19) П.И. Юнацкевича.
6. Опросник "Склонность к отклоняющемуся поведению" – СОП (автор – А.Н. Орел).
7. Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий).
8. Методика: "Диагностика личности на мотивацию к успеху" (автор – Т. Элерс).
9. Методика "Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач" (автор – Т. Элерс).
10. Методика "Диагностика степени готовности к риску" (автор – А. Шуберт).

База исследования: работа проводилась на базе пункта отбора на военную службу по контракту города Красноярск. Изучались три группы граждан: 1-я – граждане, которые проходили только военную службу по призыву (43 человека); 2-я – граждане, которые имеют опыт военной службы по контракту (36 человек); 3-я – граждане, не служившие вообще (28 человек). Всего изучено 107 кандидатов.

Организация исследования: исследование проводилось несколькими этапами в период с весны 2020 года по осень 2021 года:

1 этап. Подготовительный (март 2020 – май 2020): подбор и анализ общей и специальной психологической литературы по проблеме исследования; определение цели, объекта, предмета, гипотезы и задач исследования; разработка психологической модели изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту; подбор методов и методик исследования;

2 этап. Основной (июнь 2020 – август 2021): реализация изучения и оценки личностной готовности кандидатов с помощью отобранных психодиагностических методик с последующей обработкой полученных результатов исследования;

3 этап. Заключительный (сентябрь 2021 – октябрь 2021): сопоставление результатов исследования экспериментальной модели с заключениями штатных специалистов пункта отбора на военную службу по контракту.

Теоретическая значимость работы состоит в конкретизации существующих научных подходов по проблеме изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту, а также в обосновании психологической модели по изучаемой тематике.

Практическая значимость работы определяется получением по результатам исследования таких данных, которые могут быть использованы психологами-специалистами не только в качестве основных средств, но и в качестве дополнений к имеющимся методикам изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту. Полученная психологическая модель изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту, может применяться в Министерстве обороны, Войсках национальной гвардии, Министерстве внутренних дел, Министерстве по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации

последствий стихийных бедствий, Федеральной службе безопасности, Федеральной службе охраны, Федеральной службе исполнения наказаний, Федеральной службе судебных приставов, а также вневедомственной охране.

Объём и структура выпускной квалифицированной работы.

Магистерская работа изложена на 144 страницах и состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Перечень литературы, используемой для написания работы, включает 104 источника, из которых имеется 6 иностранных источников. Работа иллюстрирована 5 таблицами; 18 рисунками, из которых 1 диаграмма и 10 гистограмм; включает 10 приложений.

Глава I. Анализ литературы по проблеме исследования личностной готовности граждан к военной службе по контракту

1.1 Личностная готовность, как ключевой элемент исследования при поступлении граждан на военную службу по контракту

Чтобы определить сущность понятия «личностной готовности» необходимо рассмотреть и проанализировать по этой проблематике накопленный в психологии материал.

Сама по себе «готовность» является многоплановым и структурно многоуровневым объединением. В отечественной психологии интерес к этой теме приходится на вторую половину двадцатого века. У всех исследователей готовность рассматривается как фундаментальное условие выполнения какой-либо деятельности при достижении определённой цели.

Так термин «готовность» понимается М.А. Котиком как мотивационный аспект личности. Он видит в самом слове «готовность» выражение желания, а также фактор ситуативности (временности), поскольку оно воспринимается скорее как характеристика состояния, нежели как качество личности [37].

Современная психология располагает данными, характеризующими готовность человека к выполнению определённой деятельности. Эти исследования говорят также о том, что возможно выделение, с одной стороны, общей или длительной, а с другой – временной или ситуативной готовности.

Например, по мнению Е.С. Романовой, категория «готовность» является психологической основой для определения стадий развития профессионализма. Некоторые из видов готовности, которые она отмечает – это готовность к профессиональному выбору, профессиональному обучению, профессиональной деятельности, продолжению профессиональной деятельности (профессиональному совершенствованию), к перемене профессии (перемене рабочего места).

В.Н. Мясищев психологическую готовность рассматривает как психическое состояние, как целостное проявление личности, занимающее промежуточное место между психическими процессами и свойствами личности, образующее функциональный уровень, на фоне которого развиваются процессы [57].

А вот Н.Д. Левитов представляет психологическую готовность как временную готовность и работоспособность. Сущность её он видит в предстартовой активизации психической функции. Он выделяет три фактора индивидуальной готовности к профессиональной деятельности: два психологических – направленность в этой области и способности к профессии; педагогический – владение знаниями, умениями и навыками, необходимыми для данной профессии.

В своих трудах А.Б. Леонова считает, что для достижения готовности необходимы адекватное отражение специальности, профессиональное мастерство, умение мобилизовать необходимые физические и психические ресурсы для реализации деятельности. То есть, состояние готовности можно сформировать и развить. На её взгляд под психологической готовностью понимается целенаправленное формирование индивидуальных приёмов, обеспечивающих сохранение заданных параметров выполнения деятельности в сложных ситуациях [41].

Другие исследователи (В.И. Селиванов, П.И. Пидкасистый и др.) под готовностью понимают неразрывное единство побудительного (мотивационного) и исполнительного (процессуального) компонентов. Исходя из этого, можно сказать, что сущность готовности к любому виду деятельности состоит в единстве двух неразрывно связанных мотивационного и процессуального компонентов.

В итоге, несмотря на некоторые различия в трактовке готовности, все исследователи рассматривают её как необходимую предпосылку успешной деятельности в соответствующей сфере и соответственно квалифицируют психологическую готовность как профессионально важное и сложное

личностное образование, включающее в себя: положительное отношение к профессии, достаточно устойчивые мотивы деятельности; адекватные требованиям профессиональной деятельности черты характера, способности, проявления темперамента; необходимые знания, умения, навыки; устойчивые профессионально важные особенности восприятия, памяти, внимания, мышления, эмоционально-волевых качеств и т.д.

Также, психологическая готовность интерпретируется как интегральное личностное образование, имеющее специфическую структуру и включающее разнообразные компоненты, среди которых выделяют: мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, операционально-поведенческий как совокупность умений, навыков и личностных качеств, адекватных требованиям, содержанию и условиям деятельности. При этом готовность трактуется как целенаправленное выражение личности, включающее её убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определённое поведение как выражение сформированности определённой системы качеств, необходимых для успешного выполнения той или иной деятельности (задачи).

Вот как готовность что детей, что взрослых описывает в своих работах И.А. Зимняя [27].

«Готовность к школьному обучению означает сформированность отношения к школе, учению, познанию как к радости открытия, вхождения в новый мир, мир взрослых. Это готовность к новым обязанностям, ответственности перед школой, учителем, классом».

Такую готовность ребенка к школе Зимняя И.А. определяет удовлетворением целого ряда требований. К ним относятся: общее физическое развитие ребенка, владение необходимым объёмом знаний, наличие «бытовых» навыков самообслуживания, культуры общения, поведения и труда; владение речью; предпосылки овладения письмом

(развитие мелкой мускулатуры кисти руки); умение сотрудничества; желание учиться и получать новые знания.

Готовность взрослого человека она рассматривает на примере личностной готовности педагога к своей профессиональной деятельности: «Готовность предполагает отрефлексированную направленность человека на профессию типа «Человек–Человек», его мировоззренческую зрелость, широкую и системную профессионально-предметную компетентность, а также коммуникативную и дидактическую потребности и потребность в аффилиации».

Личностная готовность граждан, поступающих на военную службу по контракту – это набор профессионально важных качеств, подлежащих изучению в ходе проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору, оценка которых позволяет прогнозировать успешность военно-профессиональной деятельности.

В данном случае, личностная готовность базово включает:

- направленность на военную службу;
- познавательные способности (уровень развития психических познавательных процессов);
- психологические особенности личности;
- свойства нервной системы и психомоторики;
- устойчивость поведения личности (наличие или отсутствие склонности к девиантному поведению).

1.2. Порядок изучения и оценки личностной готовности в ходе отбора граждан при поступлении на военную службу по контракту

Изучение и оценка личностной готовности в данной работе происходит в отношении граждан, поступающих на военную службу по контракту исключительно в соединения и части Министерства обороны. Это обуславливается тем, что иные ведомства, например Войска национальной

гвардии, Министерство по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерство внутренних дел, Федеральная служба исполнения наказаний и др. конечно же, занимаются отбором граждан в свои подразделения, однако только в Министерстве обороны созданы специальные структурные подразделения, успешно действующие в указанном направлении – пункты отбора на военную службу по контракту. Исходя из этого, результаты отбора для нужд Министерства обороны охотно принимаются другими, указанными ранее ведомствами.

Пункты отбора созданы сформированы в 2012 году и отлично доказали свою эффективность. В их штате содержится должность офицера по тестированию и военно-профессиональной ориентации и психолога по профессиональному психологическому отбору. Требования к работникам на данных должностях – наличие высшего образования по профилю подготовки – «психология».

Справочно: В статье 5.2 федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» такой этап при приёме на военную службу по контракту как профессиональный психологический отбор [89].

В этом документе обозначены четыре категории профессиональной пригодности граждан к военной службе. Там же обозначено, что требования к профессиональной психологической пригодности гражданина по первым трём категориям, устанавливаются министром обороны Российской Федерации, а граждане, которые по результатам профессионального психологического заработали четвёртую категорию, не могут быть приняты на военную службу по контракту.

С 1 апреля 2020 года приказ Министра обороны России от 31.10.2019 года N 640 ввёл в действие "Инструкцию об организации и проведении профессионального психологического отбора в Вооружённых Силах Российской Федерации" [71].

Эта инструкция раскрывает вопросы организации, алгоритма и особенностей проведения исследований с использованием профессионального психологического отбора.

Из этого же документа становится ясно, что уровень развития личностных и профессиональных качеств гражданина, необходимые для исполнения им должностных обязанностей, является неким критерием (критериями) для определения категорий профессиональной психологической пригодности.

На оснащении пункта отбора находится несколько автоматизированных рабочих мест (АРМ), которые способны проводить исследования, обрабатывать данные и делать заключение. Кроме того, специалисты пункта отбора в состоянии проводить обследования без использования техники, применяя бланковую продукцию и ключи к ним.

Профессиональный психологический отбор предполагает применение социально-психологического изучения и психологического обследования.

Социально-психологическое изучение необходимо для оценки условий воспитания и развития, военно-профессиональной направленности, организаторских способностей, особенностей общения и поведения в коллективе, образовательной и профессиональной подготовленности обследуемых лиц.

В ходе социально-психологического изучения граждан специалисты используют:

- анализ имеющихся (запрашиваемых) документов;
- наблюдение за гражданином;
- опрос (анкетирование);
- беседа с кандидатом (допускается с родственниками и знакомыми изучаемых);
- экспертный опрос и мониторинг направленности и активности в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Анализ представляемых гражданами документов, позволяет и помогает

устанавливать наличие и уровень образования, имеющуюся квалификацию, конкретную военно-учетную специальность (при наличии службы в прошлом), опыт службы в различных ведомствах (структурах, организациях, подразделениях) на различных должностях и соответствие тех должностей имеющимся вакансиям.

В ходе беседы с кандидатами определяются мотивы, которые движут желанием поступить на военную службу, наличие ценностных ориентаций, какие-либо семейные традиции военной службы, различные способности (организаторские, коммуникативные и др.), а также происходит выявление таких негативных условий при формировании личности (факторов риска, вредных привычек и зависимостей), на которых необходимо заострять внимание.

При проведении беседы и психологического обследования граждан, наблюдая за их поведением, специалисты обращают внимание на признаки нервно-психической устойчивости, особенно неудовлетворительной.

Для обеспечения качественного социально-психологического изучения психологи имеют в своём арсенале различные опросники, которые кандидаты заполняют во время прохождения профессионального психологического отбора, а также используют дополнительные методики, необходимые для более углубленного изучения кандидата (по решению специалиста).

Кроме того, для выявления (подтверждения) или опровержения наличия у граждан факторов риска, по результатам проведённого социально-психологического изучения, с ними (гражданами) проводится опрос с использованием полиграфа (с их письменного согласия).

Психологическое обследование помогает понять специалисту какой уровень развития личностных качеств имеет обследуемый. Такое обследование может проводиться индивидуально или с группой при помощи психодиагностических методик, а также машинным (автоматизированным) способом.

Перед проведением психологического обследования специалист объясняет обследуемым гражданам, для чего проводится обследование, определяет их состояние (психоэмоциональное, физическое), принимает решение о готовности кандидата к обследованию и доводит чёткий алгоритм выполнения заданий, содержащихся в психодиагностических методиках. В ходе самого психологического обследования специалист контролирует выполнение заданий, входящих в состав используемых методик.

Изучив полученные результаты профессионального психологического отбора, специалист определяет категории профессиональной психологической пригодности и выносит одно из следующих заключений:

1) рекомендуется в первую очередь – первая категория.

Относимые к этой категории лица имеют высокий уровень развития профессионально важных качеств, позволяющий:

в короткие сроки овладеть военно-учетной специальностью, успешно обучаться по программе военной подготовки, успешно выполнять обязанности на воинской должности, в том числе в сложных условиях деятельности;

по результатам инспекторских, итоговых, контрольных проверок и выпускных экзаменов иметь преимущественно отличные оценки;

получить классную квалификацию.

В отношении них не выявлено факторов риска;

2) рекомендуется – вторая категория.

Относимые к этой категории лица имеют уровень развития профессионально важных качеств, позволяющий:

овладеть военно-учетной специальностью, хорошо обучаться по программе военной подготовки; успешно выполнять обязанности на воинской должности;

по результатам инспекторских, итоговых, контрольных проверок и выпускных экзаменов иметь преимущественно хорошие оценки;

получить классную квалификацию.

В отношении них не выявлено факторов риска;

3) рекомендуется условно – третья категория.

Относимые к этой категории лица имеют уровень развития профессионально важных качеств, при котором:

они с трудом овладевают военно-учетной специальностью, удовлетворительно обучаются по программе военной подготовки, удовлетворительно выполняют обязанности на воинской должности в обычных условиях, но не могут обеспечить их успешного выполнения в особых условиях;

по результатам инспекторских, итоговых, контрольных проверок и выпускных экзаменов имеют преимущественно удовлетворительные оценки;

с трудом получают классную квалификацию.

В отношении них не выявлено факторов риска.

Данные лица допускаются к обучению или профессиональной деятельности при недостатке кандидатов, имеющих первую и вторую категории профессиональной психологической пригодности;

4) не рекомендуется – четвертая категория.

Относимые к этой категории лица имеют низкий уровень развития профессионально важных качеств, не позволяющий успешно овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений для выполнения обязанностей на воинских должностях, либо в отношении них выявлены факторы риска.

Если в ходе мероприятий по профессиональному психологическому отбору выявляются лица, имеющие склонность к девиантному поведению и (или) неудовлетворительную нервно-психическую устойчивость, специалист по профессиональному психологическому отбору оформляет список таких лиц и уведомляет врача-психиатра, участвующего в медицинском освидетельствовании граждан, поступающих на военную службу по контракту об этих лицах перед медицинским освидетельствованием.

Результаты психологического обследования граждан, могут

корректироваться с учетом результатов социально-психологического изучения [71].

На официальном сайте Министерства обороны для граждан, проявляющих заинтересованность к военной службе по контракту, имеется возможность пройти тест профессионально-психологической пригодности к службе в Вооружённых силах. Конечно же, этот шаг предназначен для того, чтобы желающие подать заявления, могли оценить степень своей психологической готовности к службе в армии.

Тем не менее, из содержания вопросов тестовой батареи, можно с уверенностью сказать, что при отборе граждан к военной службе по контракту, специалистами-психологами будут изучаться:

- мотивация;
- познавательные способности;
- предрасположенность к отклоняющемуся поведению и особенно суицидальный риск;
- специфические качества, такие как лидерство и стремление к контактному противоборству.

Не смотря на то, что многие личностные качества могут меняться с возрастом, опытом или, например, в ходе коррекционной работы – с целью исключения использования трудовых ресурсов (психологи, медицинские работники, кадровые службы) в заведомо неперспективных мероприятиях и недопущения перерасхода бюджетных средств – работа по обследованию кандидатов носит отборочный характер.

Также надо учитывать тот фактор, что кандидаты, прошедшие отбор по формальным признакам, но буквально с небольшим пороговым превышением, в последующем могут покинуть ряды Вооружённых сил как не выдержавшие испытательный срок. Это говорит о том, что профессиональные качества и особенности личности необходимо изучать и оценивать таким образом, чтобы у специалиста в последующем была

возможность давать заключения к определённым видам военно-профессиональной деятельности.

Иными словами, при досрочном увольнении гражданина с военной службы, за исключением некоторых оснований (предельный возраст, состояние здоровья, организационно-штатные мероприятия и личные обстоятельства на фоне уважительных причин), в некотором роде проигрывают все участники отборочных мероприятий: Воинские части – не закрыли вакансию военнотружущего, гражданин – не достиг желаемого при получении профессии, пункт отбора – несет репутационные риски (потери).

Но всё это происходит по двум причинам:

1. Неверная оценка специалиста-психолога в вопросах адаптации или пригодности гражданина к военной среде как таковой.
2. Не целесообразное кадровое решение о предназначении новобранца к той или иной воинской должности или роду деятельности.

Мотивация при обследовании кандидата определяется специалистом в ходе беседы при сборе исходных данных для проведения психологического обследования. В данном случае более или менее можно выявить наличие или отсутствие мотивации, а вот сами мотиваторы определяются при последующем тестировании. Практика показывает достаточно высокую эффективность такого способа работы.

Познавательные способности изучаются комплексно: беседой, наблюдением и различными тестовыми методиками. Преимущественно, хорошие результаты здесь показывают граждане, имеющие более высокий уровень образования и (или) достаточный жизненный опыт.

Предрасположенность гражданина к отклоняющемуся поведению и его склонность к суициду в полной мере покажут психодиагностические методики. Также здесь на помощь специалисту приходят сведения, полученные в ходе беседы, анкетирования и изучения документов.

Например, имея информацию из правоохранительных органов или характеристику с места работы (учёбы) можно сделать вывод в отношении некоторых форм девиантного поведения.

Другие специфические качества, такие как лидерство или склонность к контактному противоборству выявляются тестовыми методиками и частично в ходе беседы. Но эти качества подлежат изучению с целью наиболее эффективного использования военнослужащего в определённой работе.

Работа в первую очередь именно с этими составляющими личностной готовности, их изучение и оценка – могут дать эффективный, позитивный и наименее затратный результат в мероприятиях отбора граждан, поступающих на военную службу по контракту.

С прибытием кандидатов из пунктов отбора в воинские части, для заключения контракта о прохождении военной службы, специалисты по профессиональному психологическому отбору изучают сведения о результатах профессионального психологического отбора. При необходимости (по указанию командира воинской части) мероприятия по профессиональному психологическому отбору могут быть проведены повторно в полном объёме. Это свидетельствует о значимости проводимых в отношении кандидатов мероприятий и необходимости качественного комплектования Вооружённых сил.

1.3. Современное состояние изучения проблемы личностной готовности граждан к военной службе по контракту

Сегодня анализ руководящих документов, по вопросам поступления граждан на военную службу по контракту, а также публикации в средствах массовой информации позволяют сделать вывод о необходимости углубленного изучения граждан и внедрении новых, либо дополнительных методик проведения профессионального психологического отбора, как элемента общего отбора.

Важность проведения социально-психологического изучения и психологического обследования граждан, изъявивших поступить на военную службу по контракту, также закреплена условиями и требованиями руководящих документов, например:

а) в соответствии с пунктом 3 статьи 33 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», по результатам профессионального психологического отбора выносятся одно из четырех заключений о профессиональной пригодности гражданина (иностранного гражданина) к военной службе по контракту: рекомендуется в первую очередь; рекомендуется; рекомендуется условно; не рекомендуется.

Этим же законом определено, что на военную службу по контракту не может быть принят гражданин (иностранец), отнесенный по результатам профессионального психологического отбора к четвертой категории – «не рекомендуется» [89].

б) в соответствии со статьёй 59 приказа Министра обороны от 31 октября 2019 года № 640 «Об утверждении Инструкции об организации и проведении профессионального психологического отбора в Вооружённых Силах Российской Федерации» кандидаты, отнесенные по результатам профессионального психологического отбора к четвертой категории профессиональной психологической пригодности к прохождению военной службы по контракту на конкретной подобранной воинской должности, к прохождению дальнейших мероприятий отбора на военную службу по контракту не допускаются [71].

в) в соответствии со статьёй 28 Постановления Правительства Российской Федерации от 04 июля 2013 года № 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе» освидетельствование граждан, поступающих на военную службу по контракту, проводят врачи-специалисты, при этом врач-психиатр проводит освидетельствование после изучения результатов профессионального психологического отбора

гражданина или соответствующих исследований (обследований) проведенных психологами [70].

Кроме того, до 1 июня 2020 года психологическая служба входила в состав Главного военно-политического управления Вооружённых Сил Российской Федерации, а с указанной даты в Министерстве обороны Российской Федерации создан Департамент психологической работы, что также говорит о необходимости дополнительного внимания со стороны психологов к процессу комплектования соединений и воинских частей.

Однако, наличие требований руководящих документов, как юридической составляющей мероприятий отбора, не говорит о том, что имеющаяся научно-методическая база универсальна и долговечно будет решать свои задачи достоверно.

Имея ряд исследований, следует обратить внимание, на то, что в качестве частных видов готовности, как правило, рассматриваются: готовность к школьному обучению, готовность к изучению нового материала, готовность личности к трудовой деятельности, готовность к выполнению боевой задачи, готовность к исследованию педагогической среды и т.п.

Сегодня, в современных психологических исследованиях, понятие «готовность» понимается как:

- 1) психологическая готовность человека к какому-либо действию;
- 2) психологическая готовность человека к какой-либо деятельности;
- 3) психологическая готовность личности к профессиональной деятельности;
- 4) психологическая готовность к инновациям.

Вопрос готовности человека к определённому действию изучался в 50-60 годах прошлого столетия экспериментальной психологией, которая выявила её непосредственную связь с психологическими установками личности.

Экспериментальные исследования Д.Н. Узнадзе доказали, что именно установка является непосредственной готовностью человека к какой-либо деятельности, возникающая в результате взаимодействия потребностей человека и воздействия внешней среды. Он утверждал, что установка не осознается, она предшествует психически сознательным процессам, которые развиваются на её основе.

По мнению Д.Н. Узнадзе, установка вырабатывается в результате повторной демонстрации человеку определённых положений. Таким образом появляется состояние, которое, по мнению ученого, является «внесознательным психическим процессом» и оказывает влияние на содержание и течение сознательной психики.

Специфичностью данного состояния является то, что оно упреждает появление определённых факторов осознания или предшествует им. Правильнее всего было бы назвать это состояние установкой субъекта, это некоторое целостное состояние субъекта, момент её динамической определённости, целостная направленность его в определённую сторону на определённую активность. Словом, это установка субъекта как целого, его основная и изначальная реакция на воздействие ситуации, в которой ему приходится ставить и разрешать задачи [87].

Павлова Валентина, научный сотрудник Социологического центра ВС РФ, кандидат социологических наук изучала вопросы мотивации будущих контрактников, однако на момент 2006-2007 годы армия не могла конкурировать с сторонними сферами деятельности молодых ребят, где материальное стимулирование позволяло бы содержать себя и свою семью [62].

Новизна разработки заключается в том, что в соответствии с приказом Министерства обороны Российской Федерации есть люфт к изучению и разным категориям граждан психологами изучаются и оцениваются по-своему. В руководящем документе имеются требования и направления, но отсутствует модель с параметрами под конкретную категорию граждан.

Выводы по первой главе

1. В настоящее время динамичное развитие Вооружённых сил и их высокая техническая оснащённость влекут необходимость своевременного и качественного комплектования подразделений людскими ресурсами. Качество комплектования войск напрямую зависит от возможностей психологов, принимающих решение в отношении граждан, решивших в добровольном порядке связать свою судьбу со службой в армии.

2. Определено, что личностная готовность кандидатов, поступающих на военную службу по контракту, является более узким понятием, нежели психологическая готовность к действию, а также имеет свою специфику в сравнении с другими сферами деятельности.

3. Изучение и оценка личностной готовности в ходе отбора граждан при поступлении на военную службу по контракту является необходимым условием, как по общим вопросам комплектования войск, так и принятию решений в отношении индивидов по результатам полученных исследований.

4. Проблема личностной готовности граждан к военной службе по контракту является достаточно новой, а в некоторых случаях закрытой для общего доступа. На данный момент в современной литературе прослеживается недостаток исследований, посвященных данному вопросу. Кроме того, требуется более чёткое представление алгоритма и способов изучения и оценки личностной готовности кандидатов, изъявивших желание поступить на военную службу по контракту.

5. Особенности личностной готовности к поступлению на военную службу по контракту будут изучены в ходе эксперимента.

Глава II. Психологическая модель изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту

2.1. Теоретико-методологические основы изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту

В настоящее время отсутствует единый подход в определении структурных компонентов и содержания личностной готовности, так как данная структура зависит от вида и специфики деятельности.

Кроме того, в настоящее время на военную службу по контракту могут поступать граждане, ранее не проходившие военную службу по призыву. Прохождение службы офицерами также является службой по контракту. Курсанты военных учебных заведений также заключают контракты о прохождении военной службы, а после выпуска из учебных заведений и вовсе попадают в полноценную воинскую среду. На военную службу по контракту может поступить действующий военнослужащий, проходящий военную службу по призыву. Ранее, выпускники военных кафедр могли заменить один год военной службы по призыву двумя годами службы в качестве офицера, что также говорит о добровольном выборе деятельности.

Принимая во внимание вышеуказанные юридические возможности и особенности в вопросах военной службы по контракту, мы будем проводить анализ, не отвлекаясь на деление авторами граждан по категориям.

Например, О.Г. Рындина, основываясь на трудах Е.П. Белинской, О.А. Тихомандрицкой, а также кандидатов наук С.П. Петера и В.Е. Талынева, в структуре личности видит следующие компоненты:

- социально-психологический компонент, который основывается на ожидаемом отношении других людей;
- индивидуально-психологический компонент, который раскрывает специфику функционирования психических процессов, свойств, состояний и образований и т.п.;

- эмоционально-ценностный компонент – включает самоотношение и самооценку [78].

Так Д.Д. Молчанова, опираясь на труды Л.В. Сафоновой, в рамках адаптации к военной службе с уклоном на эмоциональную сферу, выделяет следующие критерии личности:

- способность контролировать события, понимать причины стресса, осознавать действия, которые необходимо предпринять;
- мобилизация новых ресурсов, внешних и внутренних источников помощи;
- гибкость в решении проблем;
- низкий уровень тревожности;
- проявления индивидуальной эмоциональной, интеллектуальной и когнитивной организации жизни;
- баланс напряженности-расслабленности [54].

Также Е.Е. Лаврова, изучая работы О.Г. Рындиной, считает, что общая психологическая готовность к службе в армии является следствием синтеза таких компонентов готовности, как:

- а) социально-психологический;
- б) эмоционально-волевой;
- в) военно-профессиональный [38].

Далее, анализ исследований по проблеме психологической готовности службы в армии М.В. Ефимова, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбовича, указывает на структуру психологической готовности к военной службе в следующем виде:

- ценностно-смысловой,
- мотивационный,
- эмоционально-волевой компоненты [26].

Свое видение вопроса у Р.А. Терёхина, кандидата психологических наук, который расценивает психологическую готовность как совокупность личностных функциональных и операциональных компонентов, выделяя в их

структуру такие факторы, как личностные особенности, тип темперамента, черты характера [86].

В своих трудах Е.Ю. Брыкова определяет структуру психологической и личностной готовности следующими показателями:

- профессиональная мотивация и ценностные ориентации;
- личностные особенности, включающие интеллектуальное, коммуникативное и эмоционально-волевое звенья;
- когнитивные стили, включающие скорость мыслительных процессов, ригидность/лабильность и импульсивность/рефлексивность;
- общие интеллектуальные способности [16].

Другой автор, Г.П. Писаренко, изучая личностную готовность военнослужащих по контракту к лидерской деятельности, выделяет, в том числе путем соотношения и связей, минимально необходимые качества военнослужащего, такие как:

- мотивация;
- межличностные и межгрупповые отношения;
- лидерские качества;
- знания, навыки и умения;
- мировоззренческие и нравственные качества [67].

Далее, А.Н. Печников и В.Н. Гуляков, анализируя влияние идеологии и единой системы воспитания на возможности прогнозирования профессиональной успешности будущих военных, обоснованно предлагают акцентировать внимание на мотивационно-ценностной структуре личности и оценке нормативности психики индивида в системе профессионального психологического отбора [66].

А вот Д.А. Мещеряков, отмечает недостаточность исследований, касающихся определения факторов готовности к риску и объективной оценке ситуации, и, считая важными для изучения вопросы соотношения готовности к риску к другим качествам личности, последними он выделяет:

- ценности;

- межличностные отношения;
- волевые качества [53].

Таким образом, проанализировав литературу психологии и педагогики, сопоставив мнения различных авторов, используя опыт военных специалистов и учитывая требования руководящих документов, мы пришли к выводу, что минимально допустимыми и в то же время наиболее важными компонентами нашей модели должны стать:

- мотивация;
- познавательные способности;
- регуляция поведения;
- межличностное взаимодействие.

Структура модели, её компонентов и параметров будет раскрыта и описана в следующей главе магистерской работы.

2.2. Разработка психологической модели по изучению и оценке личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту

Нами на основании изученной литературы и руководящих документов (Приказ Министра обороны РФ от 31.10.2019 № 640 "Инструкция об организации и проведении профессионального психологического отбора в Вооружённых Силах Российской Федерации") [71], а также интересов исследования была разработана психологическая модель по изучению и оценке кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

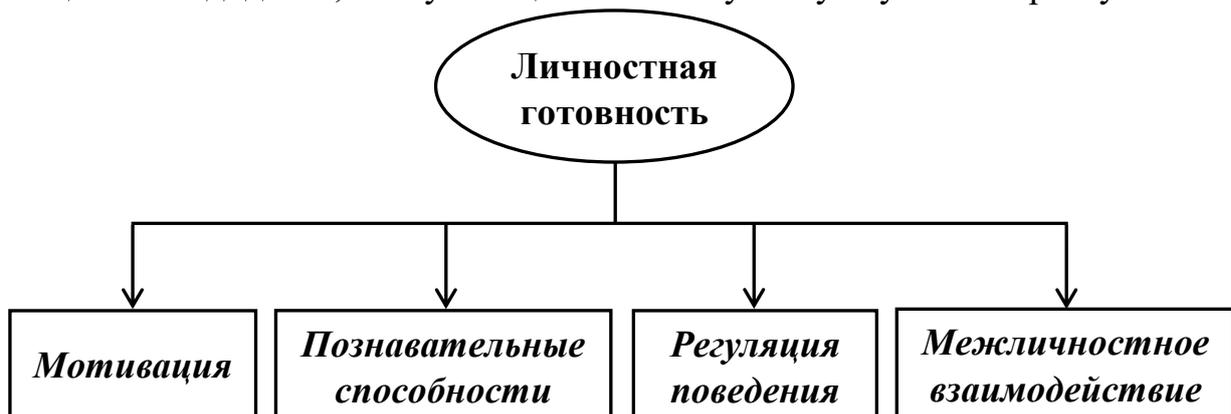


Рисунок 1. Личностная готовность и её компоненты

Структура модели включает в себя следующие основные компоненты:

1. Мотивация.
2. Познавательные способности.
3. Регуляция поведения.
4. Межличностное взаимодействие.

Каждый из представленных компонентов модели включал в себя ряд параметров.

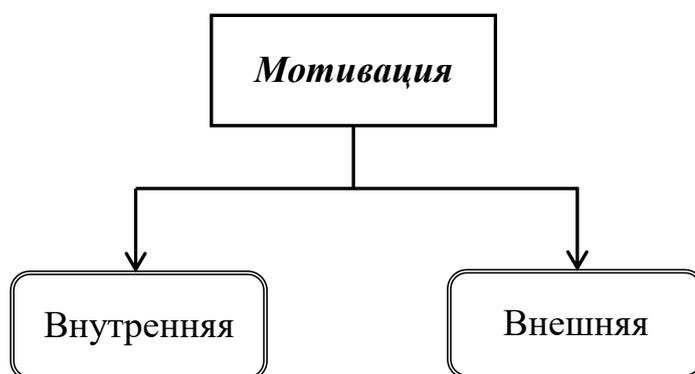


Рисунок 2. Мотивация и её параметры

Компонент «Мотивация» включает в себя два параметра:

1. Внутренние мотивы.
2. Внешние мотивы.

В современной отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения, деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой. В.Г. Алексеев отмечает, что мотивационная система человека имеет, гораздо более сложное строение, чем простой ряд заданных мотивационных констант. Она описывается исключительно широкой сферой, включающей в себя и автоматически осуществляемые установки, и текущие актуальные стремления, и область идеального, которая в данный момент не является актуально действующей, но выполняет важную для человека функцию, давая ему ту смысловую перспективу дальнейшего развития его

побуждения, без которой текущие заботы повседневности теряют своё значение [8].

Например, Зимняя считает, что мотивация является обязательным компонентом, входящим в структуру деятельности: «Она может быть внутренней или внешней по отношению к деятельности, но всегда остается внутренней характеристикой личности как субъекта этой деятельности» [27].

Талызина видит деятельность человека полимотивированной, т.е. побуждаемой несколькими мотивами. В силу этого одни мотивы являются смыслообразующими, а другие выполняют роль мотивов-стимулов [85].

Также Ф. Герцберг в мотивации выделял 2 категории, которые он назвал гигиеническими факторами и мотиваторами.

Гигиеническими факторами он называл внешние факторы, которые снимают неудовлетворенность работой. К ним можно отнести хорошие условия труда, достойную заработную плату, политика компании и администрации, статус, межличностные отношения с руководством, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой.

Мотиваторами Ф. Герцберг считал внутренние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокую степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста при выполнении своих функций [104].

Примерно также рассматривает мотивацию Р.В. Овчарова. Она разделяет мотивацию на внутренние и внешние мотивы, а те в свою очередь подразделяются: внутренние – на индивидуально значимые и социально значимые, внешние – на положительные и отрицательные мотивы. [61]

К внутренним мотивам выбора профессии Р.В. Овчарова относит общественную и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа; возможность общения в коллективе и т.п.

К внешним положительным мотивам она относит достойный заработок, возможность карьерного роста, одобрение коллектива, престиж и

т.п.; к внешним отрицательным – неудачи в работе, наказания со стороны руководства, осуждение, критика либо давление окружающих (близких), наказания, применение санкций и т.п.

Множество исследований показывают, что наличие внутренних и внешних положительных мотивов наиболее эффективно для производительности, а внешние отрицательные мотивы, как правило, толкают человека к завершению трудовой деятельности.

На официальном сайте Министерства обороны имеется возможность поделиться своим мнением по имеющимся мотивам, которые движут человеком при выборе профессии военного:

https://contract.mil.ru/enlistment_contract/info.htm

Если вы решили служить по контракту, какой мотив является основным при выборе военной службы?

Престиж военной службы

Возможность получения высшего образования

Высокое денежное довольствие

Голосовать

Рисунок 3. Снимок с сайта Министерства обороны

Как можно убедиться, предоставленный выбор практически соответствует теории Герцберга или Р.В. Овчаровой.

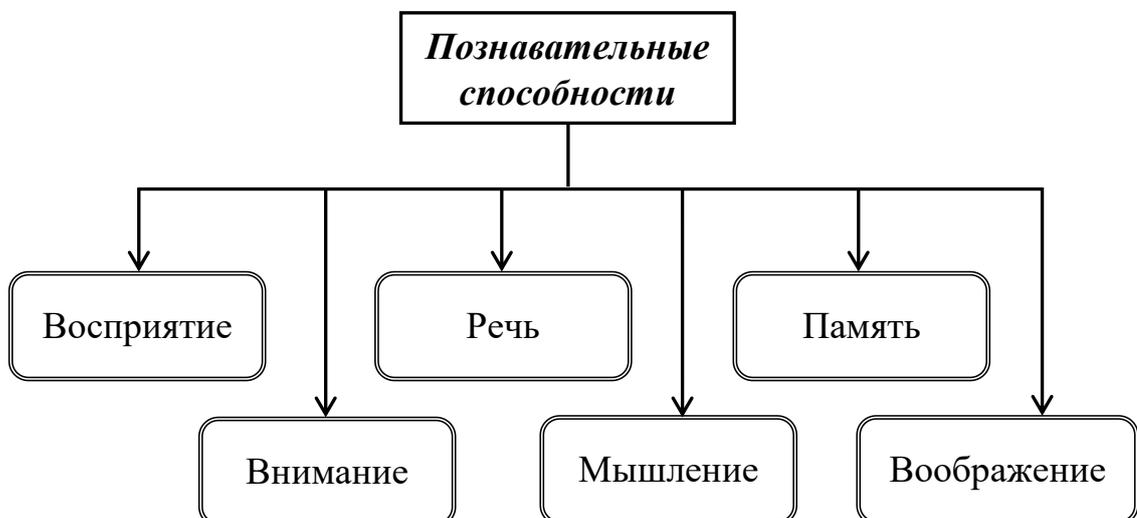


Рисунок 4. Познавательные способности и их параметры

Многие учёные рассматривают познание как один из важнейших видов деятельности человека. С древних времён люди стремились познать окружающий мир, общество и самих себя. Первоначально человеческое знание было весьма несовершенным, оно воплощалось в различных практических навыках и мифологических представлениях. Однако с появлением различных наук – философии, математики, физики, биологии, социально-политических учений – начался прогресс в области познания, плоды которого все более существенно влияли на развитие окружающего мира.

С момента зарождения науки наметилось разделение познавательных способностей человека на чувство и разум. Некоторые учёные разделение познавательных способностей проводят иначе.

В разработанной нами модели, с учетом интересов исследования, компонент **«Познавательные способности»** включает в себя шесть параметров: восприятие, внимание, речь, мышление, память, воображение.

Восприятие – это целостный чувственный образ предметов, процессов данных посредством наблюдения. Восприятие зарождается и существует в сознании как форма активного синтеза разнообразных проявлений предметов и процессов, которая неразрывно связана с другими актами познавательной деятельности.

Вниманием можно назвать направленность и сосредоточенность психической деятельности на каком-либо объекте.

Например, Добрынин Н.Ф. считал внимание сквозным процессом, придающим направленный, избирательный характер всей психической жизни.

Некоторые авторы сопоставляют внимание с ориентировочной деятельностью (А.И. Розов, Ж. Годфруа, А.Н. Леонтьев, А.В. Запорожец и др.) [85].

Есть и другие, которые считают внимание самостоятельной формой психической деятельности, а именно психологической формой контроля (С.Л. Кабыльницкая, П.Я. Гальперин) [85].

Тем не менее, в зону внимания попадают лишь объекты, имеющие в данный момент для человека устойчивую или ситуативную значимость, которая определяется соответствием свойств объекта актуальным потребностям человека, а также положением данного объекта в структуре деятельности человека.

Речь – это познавательный психический процесс, который заключается в совокупности произносимых и воспринимаемых человеком звуков, имеющих тот же смысл и то же значение, что и соответствующая им система письменных знаков.

В психологии речь понимают как исторически сложившуюся форму общения людей посредством языковых конструкций, создаваемых на основе определённых правил. Язык в качестве орудия интеллектуальной деятельности связан прежде всего с тем, что человек, выполняя любую деятельность, сознательно планирует свои действия, то есть функция языка является основным орудием решения мыслительных задач и планирования интеллектуальной деятельности.

Мышление – психический процесс отражения действительности, высшая форма творческой активности человека. В ряду познавательных процессов мышление занимает верхнюю строку.

Например, С.Л. Рубинштейн говорил: «Мышление, выходя за пределы чувственно данного, расширяет границы нашего познания».

Всякое мышление совершается в обобщениях. Оно всегда идет от единичного к общему и от общего к единичному. Мышление – это движение мысли, раскрывающее связь, которая ведет от отдельного к общему и от общего к отдельному [75].

Память – некая психическая функция и один из видов умственной деятельности, предназначенные накапливать и воспроизводить информацию;

способность длительно хранить информацию о событиях внешнего мира и реакциях организма и многократно использовать её в сфере сознания для организации последующей деятельности.

Память классифицируется: по продолжительности закрепления и сохранения материала – кратковременная, долговременная и оперативная. По характеру психической активности различают: двигательную, эмоциональную, образную и словесно-логическую память. По характеру целей деятельности выделяют: произвольную и произвольную память.

Различные авторы по своему дают определение памяти, но все эти определения указывают на некую способность организма к запоминанию и воспроизведению информации.

Воображение – это такой психический процесс создания образа предмета или ситуации путем перестройки имеющихся представлений. Образы воображения иногда не соответствуют реальности, так как в них есть элементы фантазии и вымысла. Если воображение рисует сознанию картины, которым ничего или мало что соответствует в действительности, то такое воображение считается фантазией. А если воображение обращено в будущее, то его определяют как мечту. Процесс воображения всегда протекает в неразрывной связи с двумя другими психическими процессами – мышлением и памятью.

В работе воображение является основой наглядно-образного мышления, позволяющего человеку ориентироваться в ситуации и решать задачи без непосредственного физического участия или контакта.

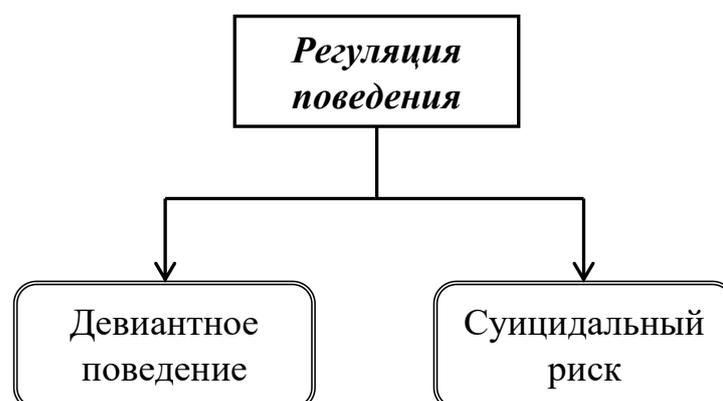


Рисунок 5. Регуляция поведения и её параметры

Регуляция поведения – это сложное социальное и социально-психологическое явление, которое означает упорядочивание и налаживание поведения личности в соответствии с определёнными правилами, нормами этики, требованиями законодательства и т.п.

В своих трудах С.Л. Рубинштейн отмечал: «всякий психический процесс включён во взаимодействие человека с миром и служит для регуляции его деятельности, его поведения» [76].

Многие авторы регуляцию поведения тесно связывают с волей индивида, объясняя это тем, что прилагая некие определённые усилия, человек совершает какие либо действия, либо отказывается от них.

Компонент «Регуляция поведения» включает в себя два параметра:

1. Девиантное поведение.
2. Суицидальный риск.

Девиантное (отклоняющееся) поведение – это такое поведение личности, которое не вписывается в рамки общепринятых, наиболее распространённых и устоявшихся общественных норм.

Негативные девиации можно разделить на два типа:

а) делинквентное поведение – противоправное поведение личности, выражающееся в его проступках (действиях или бездействии), наносящих вред, как отдельным гражданам, так и общественному порядку;

б) аддиктивное поведение – это такое деструктивное поведение личности, которое выражается в желании и стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приёма различных веществ или активных видах деятельности, что вызывает интенсивные эмоции (алкоголизм, наркомания, токсикомания, суицид, азартные игры, интернет-зависимость и др.).

Суицидальный риск – риск такого поведения, которое проявляется в виде фантазий, мыслей, представлений или действий, направленных на явные или скрытые намерения смерти человека.

Суицид является одной из форм девиантного поведения, но выделяется особо отдельно, так как имеет крайне неблагоприятный исход.

К совершению суицида человека подталкивают два фактора: предрасположенность личности к суицидальному поведению и непосредственно события, которые провоцируют эти действия.

Причин совершения суицида довольно много. Основные из них это: несчастная любовь; смерть кого-то из родных или друзей; проблемы на работе; целенаправленная травля (в том числе доведение до самоубийства); физические издевательства (изнасилования, побои); боязнь наказания или страх осуждения; финансовые проблемы; потеря смысла жизни; проблемы со здоровьем (в том числе психические или психосоматические болезни); приём психотропных препаратов, наркотиков, алкоголя; религиозный фанатизм и другие.

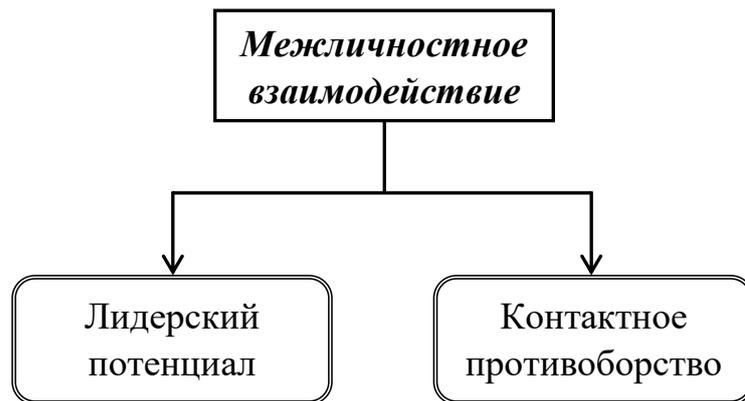


Рисунок 6. Межличностное взаимодействие и его параметры

Межличностное взаимодействие – способность понимать внутреннюю организацию и структуру личности окружающих, верно интерпретировать их чувства и эмоции, управлять проявлениями своих эмоций, выстраивать эффективные отношения с окружающими.

Компонент «Межличностное взаимодействие» включает в себя два параметра:

1. Лидерский потенциал.
2. Контактное противоборство.

Лидерский потенциал – это способность, которая позволяет влиять на людей и управлять ими, реализуемая по средствам набора качеств, позволяющих эту способность проявлять для достижения определённых целей.

Лидер, использующий своё влияние, занимая какую-либо должность в том же коллективе, считается формальным лидером. Напротив, человек, который осуществляет лидерство, не исполняя в группе должностных функций, является неформальным лидером.

Контактное противоборство. Этот параметр предполагает склонность, либо отсутствие желания борьбы с противником, что называется «глаза – в глаза», то есть с использованием холодного оружия или вообще без такового.

Владимир Слипченко, доктор военных наук, описывает контактный способ противоборства – как столкновение живой силы (пеших воинов) врукопашную на поле боя [80].

К. Ойстер, с точки зрения психологии видит противоборство как способ реагирования на конфликт, при котором человек уделяет значительное внимание своим потребностям и практически не замечает потребностей других.

Данное качество необходимо в случаях, когда военнослужащие выполняют особые задания и операции, там, где не нужно шума либо применение оружия по различного рода причинам не возможно или не эффективно. При направлении на такие задания или оказавшись в описанных условиях, военнослужащий с ярко выраженной склонностью к контактному противоборству уверен в успешности своих действий, его страх перед врагом минимален, им движет предвкушение победы любой ценой.

В некоторых случаях, чаще это профессионалы подразделений антитеррора и разведки, имея хорошую психологическую подготовку и высокий интеллект, способны убедить противника перейти на противоположную сторону или сдаться без боя.

Такие граждане преимущественно могут рассматриваться в силы специальных операций, воздушно-десантные войска, морскую пехоту, подразделения специального назначения, разведку, отряды антитеррора и временно создаваемые группы для решения разовых конкретных задач.

Выводы по второй главе

Таким образом, в результате проведенного теоретического анализа для решения поставленных задач, нами были отобраны комплекс параметров, которые представляют интегративное единство по оценке личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту. В итоге общая структура психологической модели включает четыре компонента и выглядит следующим образом:

1. Мотивация.
2. Познавательные способности.
3. Регуляция поведения.
4. Межличностное взаимодействие.

Исходя из интересов исследования, компонент «мотивация» включает параметры внутренних и внешних мотивов; компонент «познавательные способности» включает такие параметры, как восприятие, внимание, речь, мышление, память и воображение; компонент «регуляция поведения» включает параметры девиантное поведение и суицидальный риск; а компонент «межличностное взаимодействие» включает лидерский потенциал и контактное противоборство.

Разработанная модель при применении психодиагностических методик, в комплексе с методами беседы, наблюдения и изучения документов, дают возможность максимально достоверно и в достаточном объеме раскрыть уровень тех или иных качеств человека, которые являются определяющими при принятии решений специалистами-психологами и кадровыми службами в отношении граждан, изъявивших поступить на военную службу по контракту.

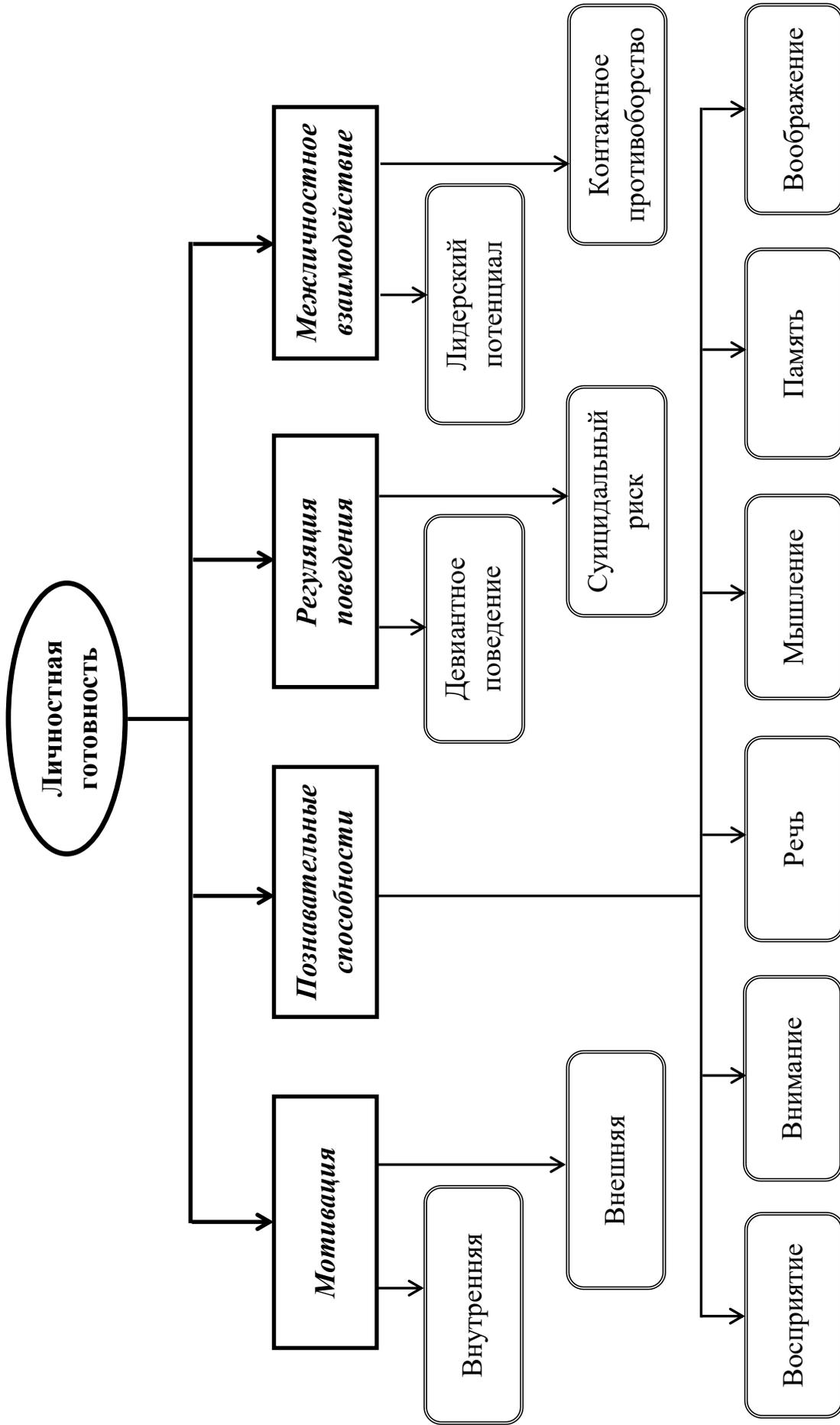


Рисунок 7. Психологическая модель изучения и оценки личностной готовности

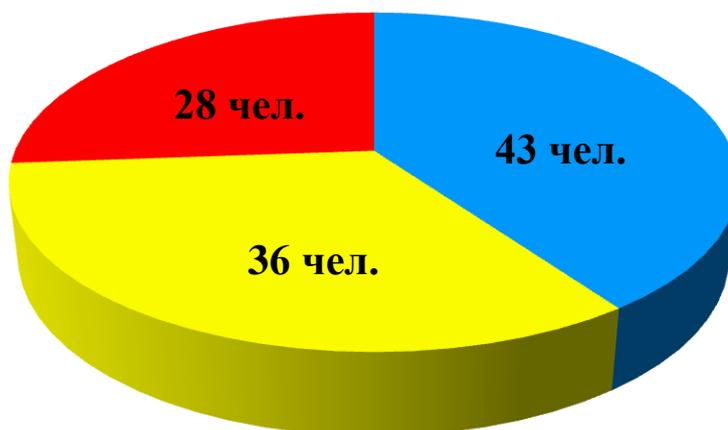
Глава III. Реализация психологической модели по изучению и оценке личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту

3.1. Организация, методы и методики исследования

Работа проводилась на базе пункта отбора на военную службу по контракту города Красноярск – организация Министерства обороны Российской Федерации.

Целью исследования ставилось создание психологической модели изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Изучались три группы граждан: 1-я – граждане, которые проходили только военную службу по призыву (43 человека); 2-я – граждане, которые имеют опыт военной службы по контракту (36 человек); 3-я – граждане, не служившие вообще (28 человек). Всего изучено 107 кандидатов.



-  Группа 1 – граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву
-  Группа 2 – граждане, ранее проходившие военную службу по контракту
-  Группа 3 – граждане, ранее не проходившие военную службу

Рисунок 8. Диаграмма 1. Количество обследуемых граждан (по категориям)

Исследование проводилось несколькими этапами:

Подготовительный: подбор и анализ общей и специальной психологической литературы по проблеме исследования; определение цели, объекта, предмета, гипотезы и задач исследования; разработка психологической модели изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту; подбор методов и методик исследования;

Основной: реализация изучения и оценки личностной готовности кандидатов с помощью отобранных психодиагностических методик с последующей обработкой полученных результатов исследования;

Заключительный: сопоставление результатов исследования экспериментальной модели с заключениями штатных специалистов пункта отбора на военную службу по контракту.

В проведенной работе использовались следующие методы исследования: теоретический – анализ литературы по проблеме исследования; эмпирические – беседа, анкетирование, наблюдение, психодиагностический метод – тестирование, архивный метод – изучение характеризующих личность документов.

Непосредственно в самом эксперименте использовались методики:

Методика "Мотивы выбора профессии" Р.В. Овчаровой [61].

Краткий отборочный тест (КОТ) В.Н. Бузина [83].

Методика "Память на числа" Э.Р. Ахмеджанова [83].

Методика "Память на образы" [83].

Тест "Суицидная личность" (СЛ-19) П.И. Юнацкевича [97].

Опросник "Склонность к отклоняющемуся поведению" – СОП (автор – А.Н. Орел) [22].

Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий) [90].

Методика: "Диагностика личности на мотивацию к успеху" Т. Элерса [73].

Методика "Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач" (автор – Т. Элерс) [73].

Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта [73].

3.2. Анализ результатов исследования

Изучение мотивации проводилось с помощью теста Р.В. Овчаровой, результаты представлены ниже.

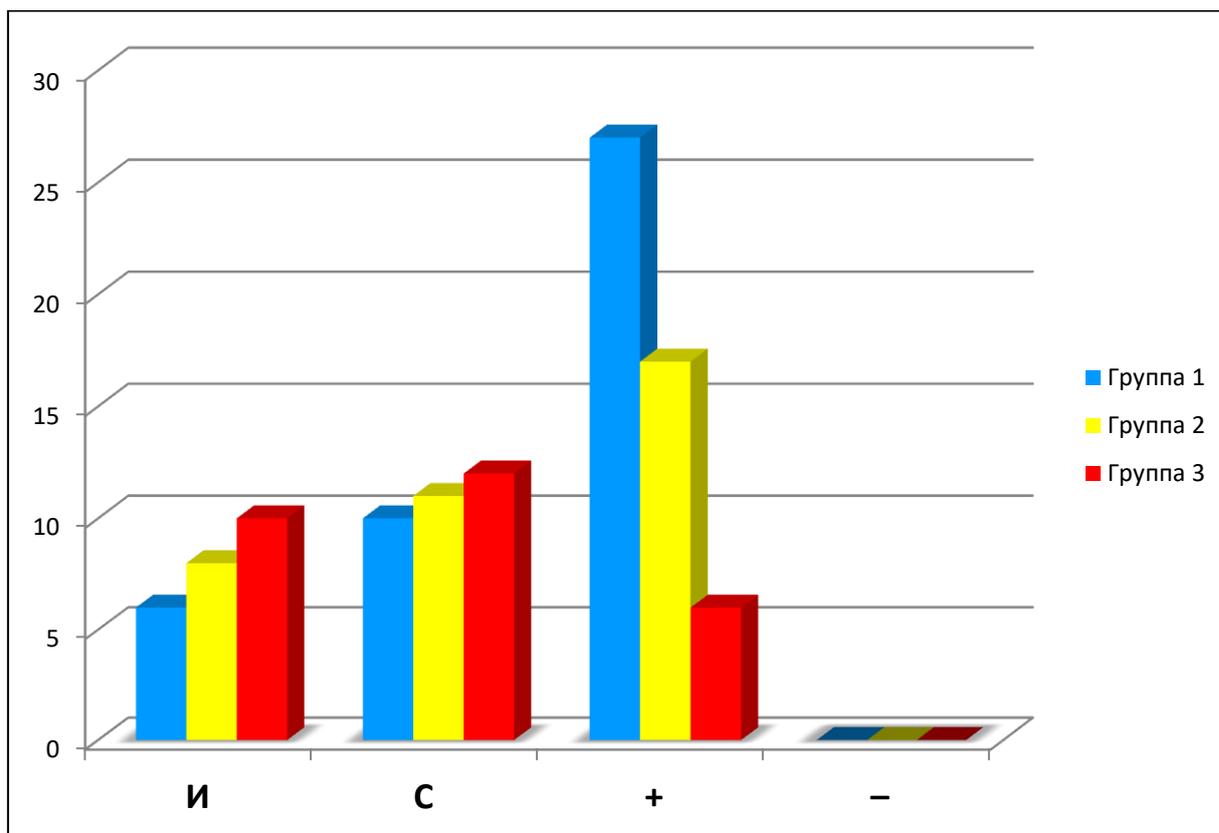


Рисунок 9. Гистограмма 1. Уровень мотивации к военной службе

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) на выбор профессии преимущественно влияют: внутренние индивидуально-значимые мотивы – 6, человек, внутренние социально-значимые мотивы – 10 человек, внешние положительные мотивы – 27 человек, внешние отрицательные мотивы не выявлены.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) на выбор профессии преимущественно влияют: внутренние

индивидуально-значимые мотивы – 8, человек, внутренние социально-значимые мотивы – 11 человек, внешние положительные мотивы – 17 человек, внешние отрицательные мотивы не выявлены.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) на выбор профессии преимущественно влияют: внутренние индивидуально-значимые мотивы – 10, человек, внутренние социально-значимые мотивы – 12 человек, внешние положительные мотивы – 6 человек, внешние отрицательные мотивы не выявлены.

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию, в нашем случае – военную службу по контракту. Необходимо было оценить, в какой мере каждое из утверждений повлияло на выбор профессии. С помощью данной методики можно выявляется преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность.

Шкала оценок:

- 5 – «очень сильно повлияло»;
- 4 – «сильно»;
- 3 – «средне»;
- 2 – «слабо»;
- 1 – «никак не повлияло».

Максимальная сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

Условные обозначения: «И» – внутренние индивидуально значимые мотивы; «С» – внутренние социально значимые мотивы; «+» – внешние положительные мотивы; «-» – внешние отрицательные мотивы.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему

ответу балл.

Обработка данных

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Интерпретация

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии – её общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря её творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на её основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация – это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные.

К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Изучение познавательных способностей проводилось с использованием диагностических методик «Краткий ориентировочный тест» и тестов на память, речь оценивалась в ходе беседы. Результаты представлены ниже.

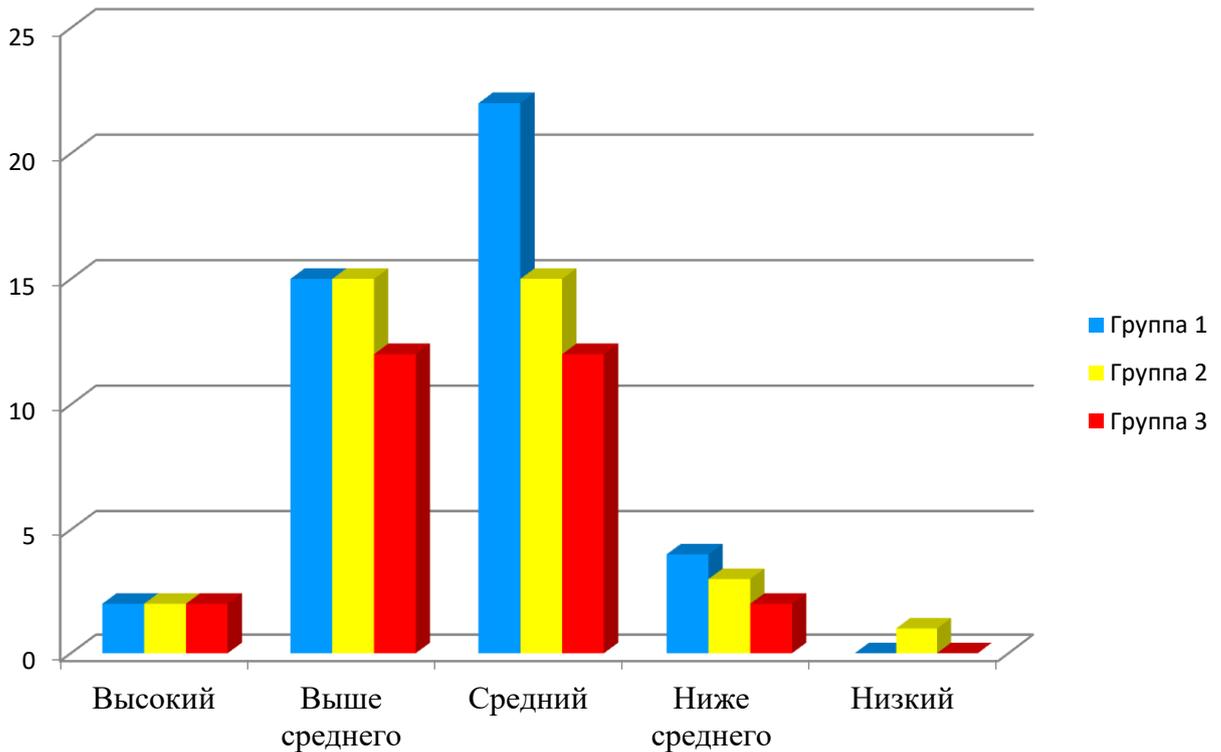


Рисунок 10. Гистограмма 2. Уровень интеллекта испытуемых

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) уровень интеллекта показывают: высокий – 6 человек, выше среднего – 10 человек, средний – 27 человек, ниже среднего – 27 человек, низкий – не выявлен.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) уровень интеллекта показывают: высокий – 2 человека, выше среднего – 15 человек, средний – 15 человек, ниже среднего – 3 человека, низкий – 1 человек.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) уровень интеллекта показывают: высокий – 2 человека, выше среднего – 12 человек, средний – 12 человек, ниже среднего – 2 человека, низкий – не выявлен.

Краткий ориентировочный тест (КОТ) В.Н. Бузина, Э.Ф. Вандерлика, время: 15 мин., 50 вопросов.

Показатель общих умственных способностей подсчитывается по количеству правильно решенных задач – 1 балл за каждый правильный ответ.

Уровень общих умственных способностей:

13 и менее – низкий;

14-18 – ниже среднего;

19-24 – средний;

25-29 – выше среднего;

30 и более – высокий.

Получаемый уровень является многопараметрическим показателем общих способностей. Данная методика позволяет выделить эти параметры и проанализировать их.

Способности обобщения и анализа материала устанавливаются на основе выполнения заданий на пословицы. Эти задания требуют абстрагирования от конкретной фразы и перехода в область интерпретации смыслов, установления их пересечений и нового возврата к конкретным фразам.

Гибкость мышления как компонент общих способностей также определяется по выполнению заданий на пословицы. Если ассоциации испытуемого носят хаотический характер, то можно говорить о ригидности мышления.

Инертность мышления и переключаемость – это важные характеристики общих способностей к обучаемости. Для их диагностики предусмотрено специальное расположение заданий в данном тесте. Чередуя различные типы заданий в тексте может затруднять их решение лицам с инертными связями прошлого опыта. Такие лица с трудом меняют избранный способ работы, не склонны менять ход своих суждений, переключаться с одного вида деятельности на другой. Их интеллектуальные процессы малоподвижны, темп работы замедлен.

Эмоциональные компоненты мышления и отвлекаемость выявляются по заданиям, которые могут снижать показатель теста у испытуемых. Эмоционально реагирующие испытуемые начинают улыбаться и обращаться к экспериментатору вместо того, чтобы быть направленными на объект, то

есть задачу.

Скорость и точность восприятия, распределение и концентрация внимания определяются заданиями, которые выявляют способность в сжатые сроки работать с самым разнообразным материалом, выделять основные содержания, сопоставлять цифры, знаки и т.п.

Употребление языка, грамотность может быть проанализирована на основании выполнения заданий на умение пользоваться языком, включая элементарные знания иностранного языка (в пределах алфавита).

Ориентировка устанавливается благодаря анализу стратегии выбора испытуемым задач для решения. Одни испытуемые решают все задачи подряд. Другие – только те, которые для них легки и решаются ими быстро. Определение легкости решения очень индивидуально. Здесь к тому же проявляются склонности тестируемых. Некоторые из них просматривают напечатанные на данном листе теста задания и выбирают сначала задачи математические, имеющие числовое содержание, а другие, пользуясь этой стратегией, предпочитают задачи вербальные.

Пространственное воображение характеризуется по решению задач, предполагающих операции в двумерном пространстве.

Таким образом, методика КОТ может быть использована для исследования относительно большого количества компонентов общих способностей. С её помощью достаточно надёжно прогнозируется обучаемость и деловые качества человека.

Кроме того, тест позволяет продумать рекомендации для развития тех аспектов интеллекта, из-за которых медленно или неправильно выполнены соответствующие задания. Например:

- упражнения, развивающие концентрацию и распределение внимания;
- чтение толковых словарей, словарей крылатых выражений и слов, пословиц и поговорок, словарей иностранных слов и двуязычных словарей, а также полезно решать лингвистические задачи;
- сборники головоломок;

- тренировка концентрации внимания на разнообразных объектах, с последующим преобразованием их образов в представлении.

Изучение памяти проводилось с использованием диагностических методик «Память на числа» и «Память на образы».

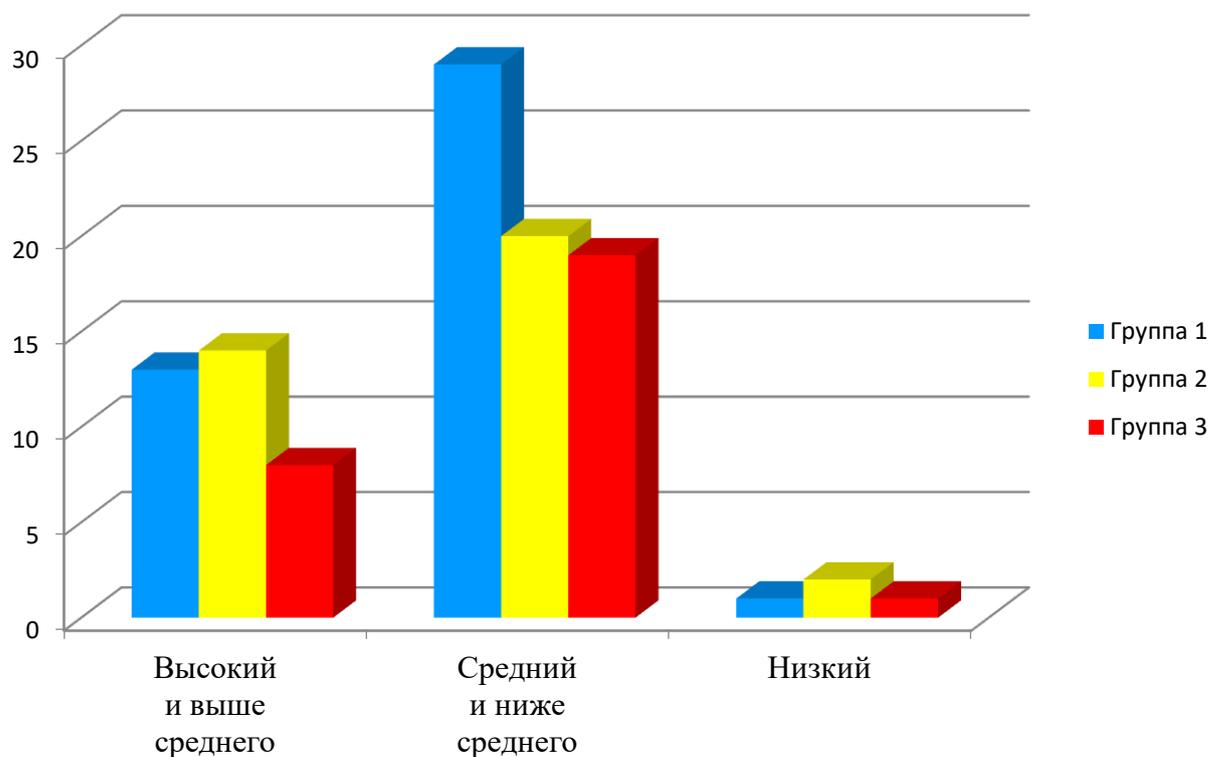


Рисунок 11. Гистограмма 3. Результаты изучения памяти с использованием методики «Память на числа»

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) уровень развития памяти показывают: высокий – 13 человек, средний – 29 человек, низкий – 1 человек.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) уровень развития памяти показывают: высокий – 14 человек, средний – 20 человек, низкий – 2 человека.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) уровень развития памяти показывают: высокий – 8 человек, средний – 19 человек, низкий – 1 человек.

Методика «Память на числа» Э. Р. Ахмеджанова предназначена для оценки кратковременной зрительной памяти, её объёма и точности. Задание заключается в том, что обследуемым демонстрируется в течение 20 секунд таблица с 12 двузначными числами, которые нужно запомнить и после того как таблица убрана, записать на бланке.

Инструкция: Вам будет предъявлена таблица с числами. Ваша задача заключается в том, чтобы за 20 секунд запомнить как можно больше чисел. Через 20 секунд таблицу уберут, и вы должны будете записать все те числа, которые вы запомнили.

Оценка кратковременной зрительной памяти производилась по количеству правильно воспроизведенных чисел. Норма взрослого человека – 7 и выше. Методика удобна для группового тестирования, так как процедура не занимает много времени.

Таблица: двенадцать случайных чисел для повторного тестирования учеников средних и старших классов

Обработка и интерпретация результатов

При определении объёма и точности кратковременной зрительной памяти испытуемого учитывается количество правильно воспроизведённых чисел.

Нормативы для всех возрастов таковы:

- 9-12 – высокий уровень;
- 8 – выше среднего уровня;
- 6-7 – средний уровень;
- 5 – ниже среднего уровня;
- 0-4 – низкий уровень.

Психологи выделяют три уровня памяти:

Высокий – информация быстро запоминается, долго сохраняется и быстро воспроизводится.

Средний – информация запоминается медленно, сохраняется достаточно долго и точно воспроизводится.

Низкий – информация медленно запоминается, быстро забывается, воспроизводится с ошибками.

Низкий уровень памяти характерен для тех, кто, как правило, испытывают серьёзные трудности в обучении: делают орфографические ошибки, с трудом заучивают таблицу умножения, допускают ошибки при списывании с доски, не могут самостоятельно решать математические задачи. Этой категории детей необходимо выполнять специальные упражнения, направленные на развитие памяти и внимания.

Методика «Память на образы» по своей сути схожа с предыдущей методикой.

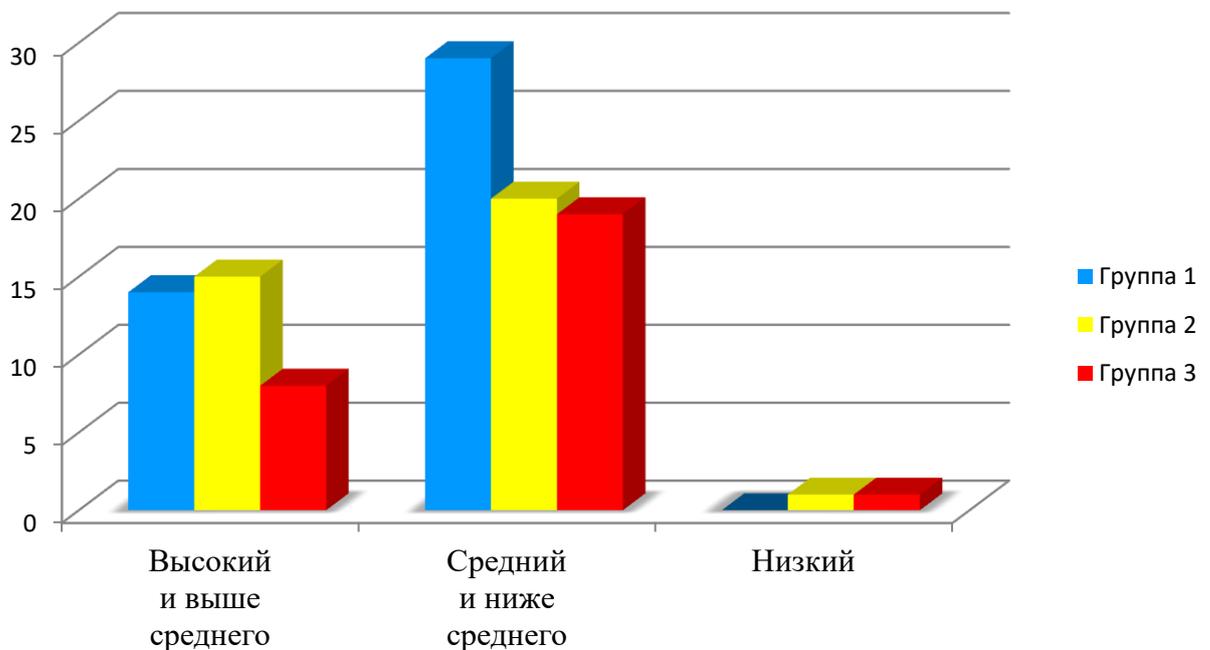


Рисунок 12. Гистограмма 4. Результаты изучения памяти с использованием методики «Память на образы»

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) уровень развития памяти показывают: высокий – 14 человек, средний – 29 человек, низкий – не выявлено.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) уровень развития памяти показывают: высокий – 15 человек, средний – 20 человек, низкий – 1 человек.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) уровень развития памяти показывают: высокий – 8 человек, средний – 19 человек, низкий – 1 человек.

Методика «память на образы» предназначена для изучения образной памяти. Методика применяется при профотборе. Сущность методики заключается в том, что испытуемому экспонируется таблица с 16 образами в течение 20 секунд. Образы необходимо запомнить и в течение минуты воспроизвести на бланке.

Инструкция: Вам будет предъявлена таблица с образами (привести пример). Ваша задача заключается в том, чтобы за 20 секунд запомнить как можно больше образов. Через 20 секунд уберут таблицу, и вы должны нарисовать или записать (выразить словесно) те образы, которые запомнили.

Оценка результатов тестирования производится по количеству правильно воспроизведенных образов. Норма – 6 правильных ответов и больше. Методика используется в группе и индивидуально.

Предложения по общей оценке познавательных способностей.

Таблица 1. Комплексное определение уровня познавательных способностей

Уровень познавательных способностей	Как определяется (из чего складывается)
Отлично	Если уровень интеллектуальных способностей (КОТ) высокий или выше среднего, при этом уровень памяти высокий или выше среднего; отсутствуют нарушения речи
Хорошо	Если уровень интеллектуальных способностей (КОТ) средний, а уровень памяти любой не ниже среднего или наоборот; отсутствуют нарушения речи
Удовлетворительно	Если уровень интеллектуальных способностей (КОТ) ниже среднего, уровень памяти любой кроме низкого или наоборот, отсутствуют нарушения речи
Неудовлетворительно	Если получен низкий уровень интеллектуальных способностей (КОТ) или низкий уровень памяти или выявлены нарушения речи

Изучение суицидального риска проводилось с использованием теста «Суицидная личность» (Сл-19). Результаты на гистограмме.

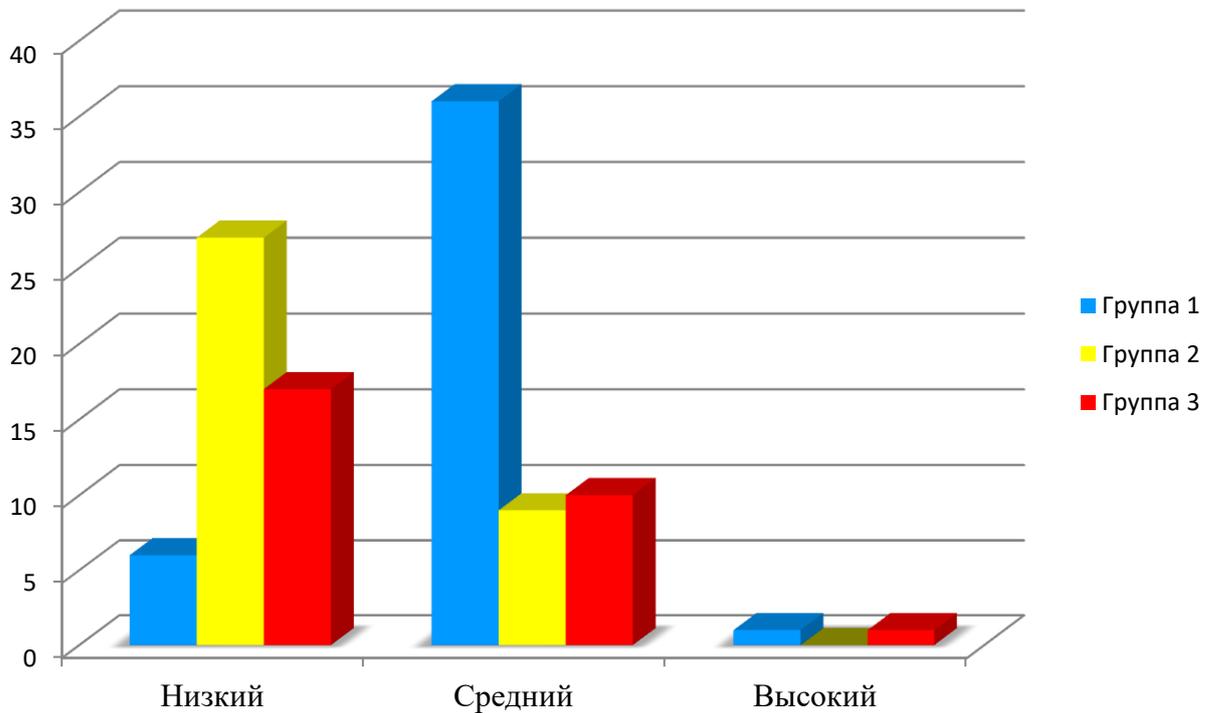


Рисунок 13. Гистограмма 5. Результаты изучения суицидального риска

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) риск возникновения суицидального поведения показывают: низкий – 6 человек, средний – 36 человек, высокий – 1 человек.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) риск возникновения суицидального поведения показывают: низкий – 27 человек, средний – 9 человек, высокий – не выявлено.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) риск возникновения суицидального поведения показывают: низкий – 17 человек, средний – 10 человек, высокий – 1 человек.

Инструкция: Вам будут предложены утверждения, касающиеся Вашего здоровья и характера. Если Вы согласны с утверждением, поставьте «+» в графе «Да», если нет – поставьте «-» в графе «Нет». Над ответами старайтесь долго не задумываться, правильных или неправильных ответов нет.

Обработка результатов обследования с помощью тестовой методики «СЛ-19» производится по таблице следующим образом: совпадение ответа на ключевой вопрос шкалы оценивается в 1 балл. После подсчёта баллов определяется наличие или отсутствие суицидальных явлений у обследуемого.

Характеристика уровня суицидального риска:

Высокий уровень риска (14-19 баллов) – Вероятность совершения покушения на самоубийство высока. Рекомендуется дополнительное обследование, а также направление на консультацию к специалисту.

Средний уровень риска (6-13 баллов) – Суицидальное поведение возможно в ситуации психоэмоционального срыва, длительного эмоционального или физического перенапряжения. Рекомендуется дополнительное обследование. Не рекомендован напряженный труд.

Низкий уровень риска (1-5 баллов) – В настоящий момент возникновение суицидального поведения маловероятно. Обследуемый может быть допущен к работе, требующей повышенной психоэмоциональной или физической нагрузки.

Изучение склонности к девиантному поведению проводилось с использованием опросника «Склонность к отклоняющемуся поведению» (СОП). Результаты на гистограмме.

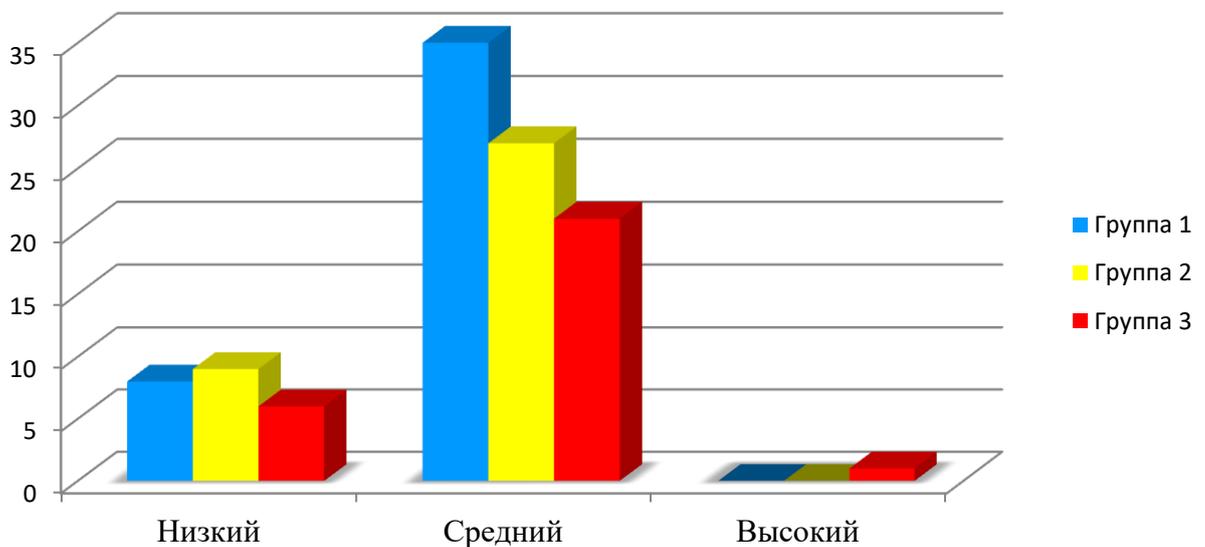


Рисунок 14. Гистограмма 6. Результаты изучения девиантного поведения

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) склонность к девиантному поведению показывают: низкий – 8 человек, средний – 35 человек, высокий – не выявлено.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) склонность к девиантному поведению показывают: низкий – 9 человек, средний – 27 человек, высокий – не выявлено.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) склонность к девиантному поведению показывают: низкий – 6 человек, средний – 21 человек, высокий – 1 человек.

Методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) как подростков, так и взрослых к реализации различных форм отклоняющегося поведения. Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения.

Методика предполагает учет и коррекцию установки на социально желательные ответы испытуемых. Шкалы опросника делятся на содержательные и служебную.

Содержательные шкалы направлены на измерение психологического содержания комплекса связанных между собой форм девиантного поведения, то есть социальных и личностных установок, стоящих за этими поведенческими проявлениями.

Служебная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого давать о себе социально-одобряемую информацию, оценки достоверности результатов опросника в целом, а также для коррекции результатов по содержательным шкалам в зависимости от выраженности установки испытуемого на социально-желательные ответы.

Цель: диагностика склонности к отклоняющемуся поведению.

Особенности методики: тест включает в себя мужской (98 вопросов) и

женский (108 вопросов) вариант. Испытуемыми являлись только мужчины.

Ряд вопросов являются маскировочными и содержательно не интерпретируются. Некоторые пункты опросника входят одновременно в несколько шкал. В тесте производится подсчёт первичных («сырых») баллов и их перевод в стандартные Т-баллы. Шкалы теста:

1. Шкала установки на социально-желательные ответы
2. Шкала склонности к нарушению норм и правил
3. Шкала склонности к аддиктивному поведению
4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению
5. Шкала склонности к агрессии и насилию
6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций
7. Шкала склонности к делинквентному поведению
8. Шкала принятия женской социальной роли (включена только в женский вариант теста).

Инструкция (для мужского варианта):

Перед Вами имеется ряд утверждений. Они касаются некоторых сторон Вашей жизни, Вашего характера, привычек.

Прочтите первое утверждение и решите верно ли данное утверждение по отношению к Вам.

Если верно («да»), то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, поставьте крестик - «плюс» (+).

Если оно неверно («нет»), то поставьте «минус» (-).

Если Вы затрудняетесь ответить, то постарайтесь выбрать вариант ответа, который все-таки больше соответствует Вашему мнению.

Затем таким же образом отвечайте на все пункты опросника. Если ошибетесь, то зачеркните ошибочный ответ и поставьте тот, который считаете нужным.

Помните, что Вы высказываете собственное мнение о себе в настоящий момент.

Здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Очень долго не обдумывайте ответы, важна Ваша первая реакция на содержание утверждений. Отнеситесь к работе внимательно и серьёзно. Небрежность, а также стремление «улучшить» или «ухудшить» ответы приводят к недостоверным результатам.

В случае затруднений ещё раз прочитайте эту инструкцию или обратитесь к тому, кто проводит тестирование. Не делайте никаких пометок в тексте опросника.

Описание шкал СОП и их интерпретация

1. Шкала установки на социальную желательность (служебная шкала).

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого представлять себя в наиболее благоприятном свете с точки зрения социальной желательности.

Показатели от 50 до 60 Т-баллов свидетельствует об умеренной тенденции давать при заполнении опросника социально-желательные ответы. Показатели свыше 60 баллов свидетельствуют о тенденции испытуемого демонстрировать строгое соблюдение даже малозначительных социальных норм, умышленном стремлении показать себя в лучшем свете, о настороженности по отношению к ситуации обследования.

Результаты, находящиеся в диапазоне 70-89 баллов говорят о высокой настороженности испытуемого по отношению к психодиагностической ситуации и о сомнительной достоверности результатов по основным шкалам. О восприятии ситуации как экспертной одновременно с умеренно высокими показателями по шкале № 1 также свидетельствует их резкое понижение по основным диагностическим шкалам и повышение по шкале женской социальной роли.

Для мужской популяции превышение суммарного первичного балла по шкале социальной желательности значения 11 первичных баллов свидетельствуют о недостоверности результатов по основным шкалам.

Показатели ниже 50 Т-баллов говорят о том, что испытуемый не склонен скрывать собственные нормы и ценности, корректировать свои ответы в направлении социальной желательности.

Отмечено также, что младшие подростки (14 лет и младше) не способны длительное время следовать установке на социально-желательные ответы.

Одновременно высокие показатели по служебной шкале и по основным шкалам (кроме шкалы 8) свидетельствуют либо о сомнительной достоверности результатов, либо о диссоциации в сознании испытуемого известных ему и реальных норм поведения.

2. Шкала склонности к преодолению норм и правил.

Данная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого к преодолению каких-либо норм и правил, склонности к отрицанию общепринятых норм и ценностей, образцов поведения.

Результаты, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о выраженности вышеуказанных тенденций, о нонконформистских установках испытуемого, о его склонности противопоставлять собственные нормы и ценности групповым, о тенденции «нарушать спокойствие», искать трудности, которые можно было бы преодолеть.

Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют о чрезвычайной выраженности нонконформистских тенденций, проявлении негативизма и заставляют сомневаться в достоверности результатов тестирования по данной шкале.

Результаты ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о конформных установках испытуемого, склонности следовать стереотипам и общепринятым нормам поведения. В некоторых случаях при условии сочетания с достаточно высоким интеллектуальным уровнем испытуемого и тенденции скрывать свои реальные нормы и ценности такие оценки могут отражать фальсификацию результатов.

3. Шкала склонности к аддиктивному поведению.

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать аддиктивное поведение. Результаты в диапазоне 50-70 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о предрасположенности испытуемого к уходу от реальности посредством изменения своего психического состояния, о склонностях к иллюзорно-компенсаторному способу решения личностных проблем. Кроме того, эти результаты свидетельствуют об ориентации на чувственную сторону жизни, о наличии «сенсорной жажды», о гедонистически ориентированных нормах и ценностях.

Показатели свыше 70 Т-баллов свидетельствует о сомнительности результатов либо о наличии выраженной психологической потребности в аддиктивных состояниях, что необходимо выяснять, используя дополнительные психодиагностические средства.

Показатели ниже 50 Т-баллов свидетельствуют либо о невыраженности вышеперечисленных тенденций, либо о хорошем социальном контроле поведенческих реакций.

4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению.

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать различные формы аутоагрессивного поведения. Объект измерения очевидно частично пересекается с психологическими свойствами, измеряемыми шкалой № 3.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-70 Т-баллов по шкале №4 свидетельствуют о низкой ценности собственной жизни, склонности к риску, выраженной потребности в острых ощущениях, о садо-мазохистских тенденциях.

Результаты свыше 70 Т-баллов свидетельствуют о сомнительной достоверности результатов.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют об отсутствии готовности к реализации саморазрушающего поведения, об

отсутствии тенденции к соматизации тревоги, отсутствию склонности к реализации комплексов вины в поведенческих реакциях.

5. Шкала склонности к агрессии и насилию.

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого к реализации агрессивных тенденций в поведении.

Показатели, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии агрессивных тенденций у испытуемого. Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют об агрессивной направленности личности во взаимоотношениях с другими людьми, о склонности решать проблемы посредством насилия, о тенденции использовать унижение партнера по общению как средство стабилизации самооценки, о наличии садистических тенденций.

Показатели свыше 70 Т-баллов говорят о сомнительной достоверности результатов.

Показатели, лежащие ниже 50 Т-баллов, свидетельствуют о невыраженности агрессивных тенденций, о неприемлемости насилия как средства решения проблем, о нетипичности агрессии как способа выхода из фрустрирующей ситуации. Низкие показатели по данной шкале в сочетании с высокими показателями по шкале социальной желательности свидетельствуют о высоком уровне социального контроля поведенческих реакций.

6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций.

Данная шкала предназначена для измерения склонности испытуемого контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций (Внимание! Эта шкала имеет обратный характер).

Показатели, лежащие в пределах 60-70 Т-баллов, свидетельствуют о слабости волевого контроля эмоциональной сферы, о нежелании или неспособности контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций. Кроме того, это свидетельствует о склонности реализовывать негативные эмоции непосредственно в поведении, без задержки, о

несформированности волевого контроля своих потребностей и чувственных влечений.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о невыраженности этих тенденций, о жестком самоконтроле любых поведенческих эмоциональных реакций, чувственных влечений.

7. Шкала склонности к делинквентному поведению.

Название шкалы носит условный характер, так как шкала сформирована из утверждений, дифференцирующих «обычных» подростков и лиц с зафиксированными правонарушениями, вступавших в конфликт с общепринятым образом жизни и правовыми нормами.

На наш взгляд, данная шкала измеряет готовность (предрасположенность) подростков к реализации делинквентного поведения. Выражаясь метафорически, шкалы выявляет «делинквентный потенциал», который лишь при определённых обстоятельствах может реализоваться в жизни подростка.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии делинквентных тенденций у испытуемого и о низком уровне социального контроля.

Результаты выше 60 Т-баллов свидетельствуют о высокой готовности к реализации делинквентного поведения.

Результаты ниже 50 Т-баллов говорят о невыраженности указанных тенденций, что в сочетании с высокими показателями по шкале социальной желательности может свидетельствовать о высоком уровне социального контроля.

Необходимо также учитывать, что содержание и структура делинквентного поведения у юношей и девушек существенно отличаются и соответственно различаются пункты, входящие в шкалу делинквентности для женского и мужского видов методики.

Изучение лидерских качеств проводилось с использованием диагностики лидерских способностей (Е. С. Жариков, Е. Л. Крушельницкий). Результаты на гистограмме.

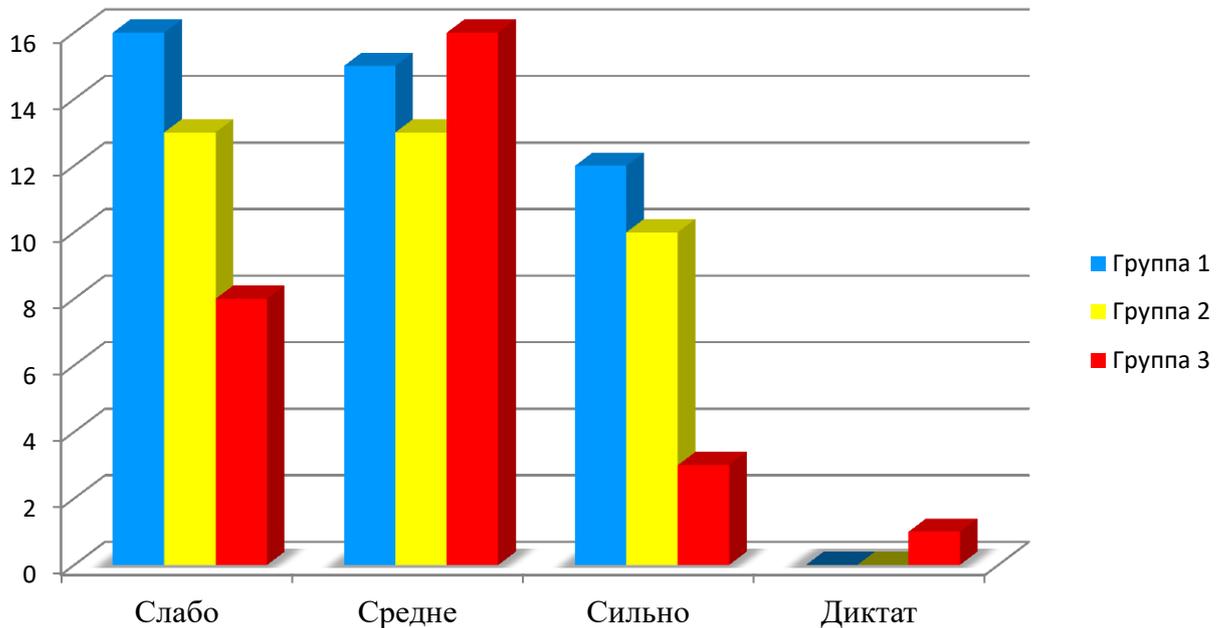


Рисунок 15. Гистограмма 7. Результаты выраженности лидерских качеств

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) выраженность лидерских качеств определена: слабо – 16 человек, средне – 15 человек, сильно – 12 человек, склонных к диктату не выявлено.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) выраженность лидерских качеств определена: слабо – 13 человек, средне – 13 человек, сильно – 10 человек, склонных к диктату не выявлено.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) выраженность лидерских качеств определена: слабо – 8 человек, средне – 16 человек, сильно – 3 человека, возможен диктат – 1 человек.

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Подсчёт результатов теста:

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает **один балл**, в ином случае – **0 баллов**.

Если сумма баллов оказалась **менее 25**, то качества лидера выражены **слабо**.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены **средне**.

Если сумма баллов оказалась **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены **сильно**.

Если сумма баллов **более 40**, то данный человек как лидер **склонен к диктату**.

Интерпретация:

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер?

Таковыми признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

Настойчив, умеет разумно рисковать.

Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.

Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

Надёжен, держит слово, на него можно положиться.

Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Склонность к контактному противоборству изучалась и оценивалась комплексно по трём методикам: диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, диагностика степени готовности к риску Шуберта.

Мотивацию к успеху.

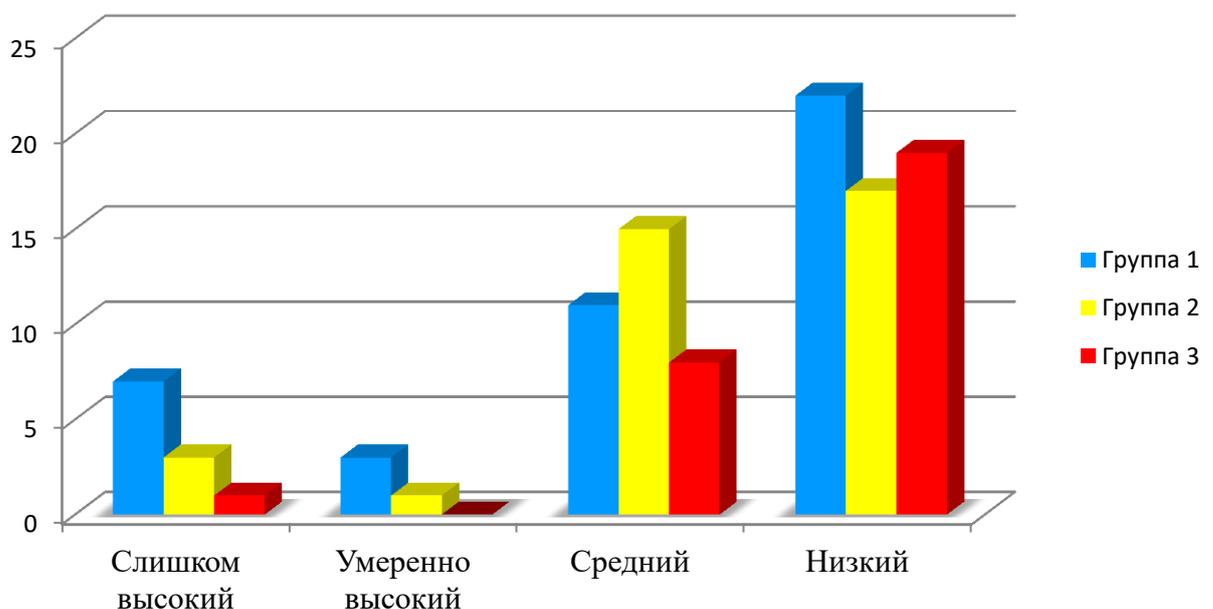


Рисунок 16. Гистограмма 8. Уровень мотивации к успеху испытуемых

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) уровень мотивации к успеху показывают: слишком высокий – 7 человек, умеренно высокий – 3 человека, средний – 11 человек, низкий – 22 человека.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) уровень мотивации к успеху показывают: слишком высокий – 3 человека, умеренно высокий – 1 человек, средний – 15 человек, низкий – 17 человек.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) уровень мотивации к успеху показывают: слишком высокий – 1 человек, умеренно высокий – не выявлено, средний – 8 человек, низкий – 19 человек.

Инструкция: Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «ДА» или «НЕТ».

Ключ:

Вы получили по 1 баллу за ответы «ДА» на следующие вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Вы также получили по 1 баллу за ответы «НЕТ» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

Результат:

от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;
от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;
свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Анализ результата: Результат теста «Мотивация к успеху» следует анализировать вместе с результатами двух следующих тестов: теста «Мотивация к избеганию неудач» и теста «Готовность к риску».

Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску.

При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же, людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, *реже* попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

Мотивация к избеганию неудач.

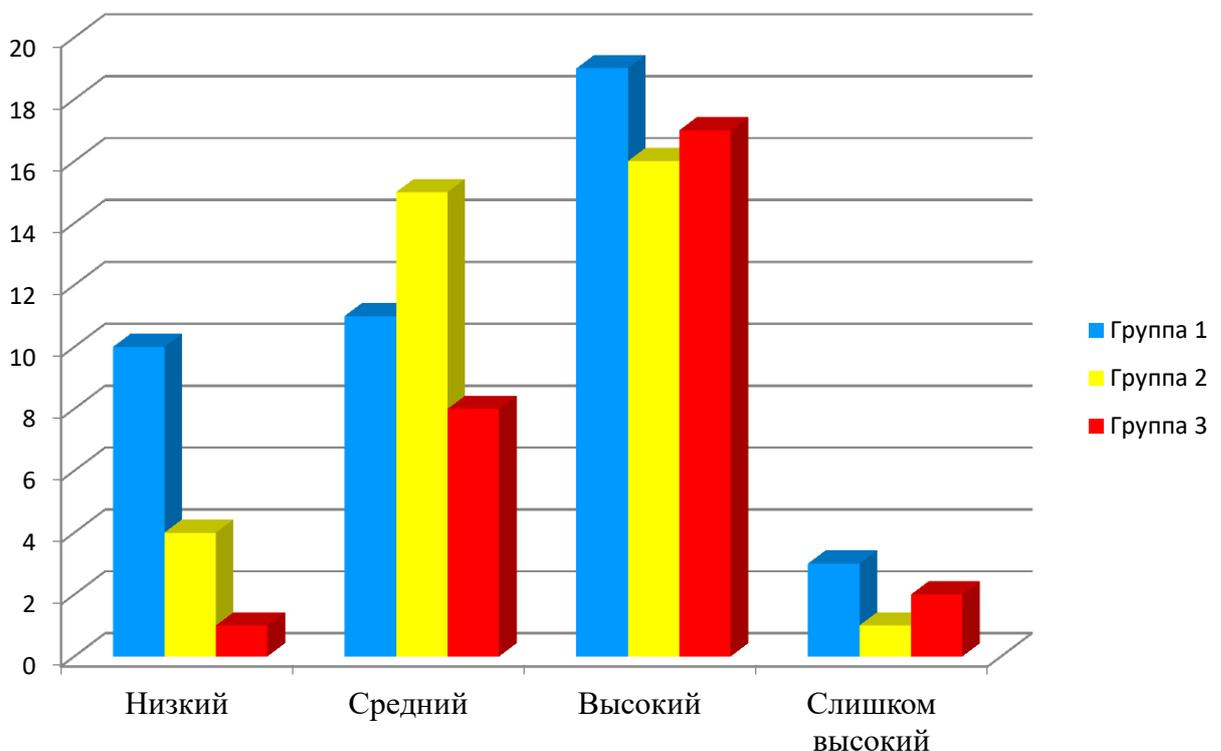


Рисунок 17. Гистограмма 9. Уровень мотивации к избеганию неудач

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) уровень мотивации к избеганию неудач показывают: низкий – 10 человек, средний – 11 человек, высокий – 19 человек, слишком высокий – 3 человека.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) уровень мотивации к избеганию неудач показывают: низкий – 4 человека, средний – 15 человек, высокий – 16 человек, слишком высокий – 1 человек.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) уровень мотивации к избеганию неудач показывают: низкий – 1 человек, средний – 8 человек, высокий – 17 человек, слишком высокий – 2 человека.

Инструкция: Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из 3-х слов, которое наиболее точно Вас характеризует и пометьте его.

Ключ:

Вы получаете по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе (первая цифра перед дефисом означает номер строки, вторая цифра после дефиса - номер столбца, в котором нужно слова. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце - «бдительный»). Другие выборы баллов не получают.

Ключ подсчёта:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Результат:

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите:

от 2 до 10 баллов – низкая мотивация к защите;

от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов – высокий уровень мотивации;

свыше 20 баллов – слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Анализ результата:

Результат анализируется вместе с тестами «Мотивация к успеху» и «Готовность к риску». Исследования показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех.

Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

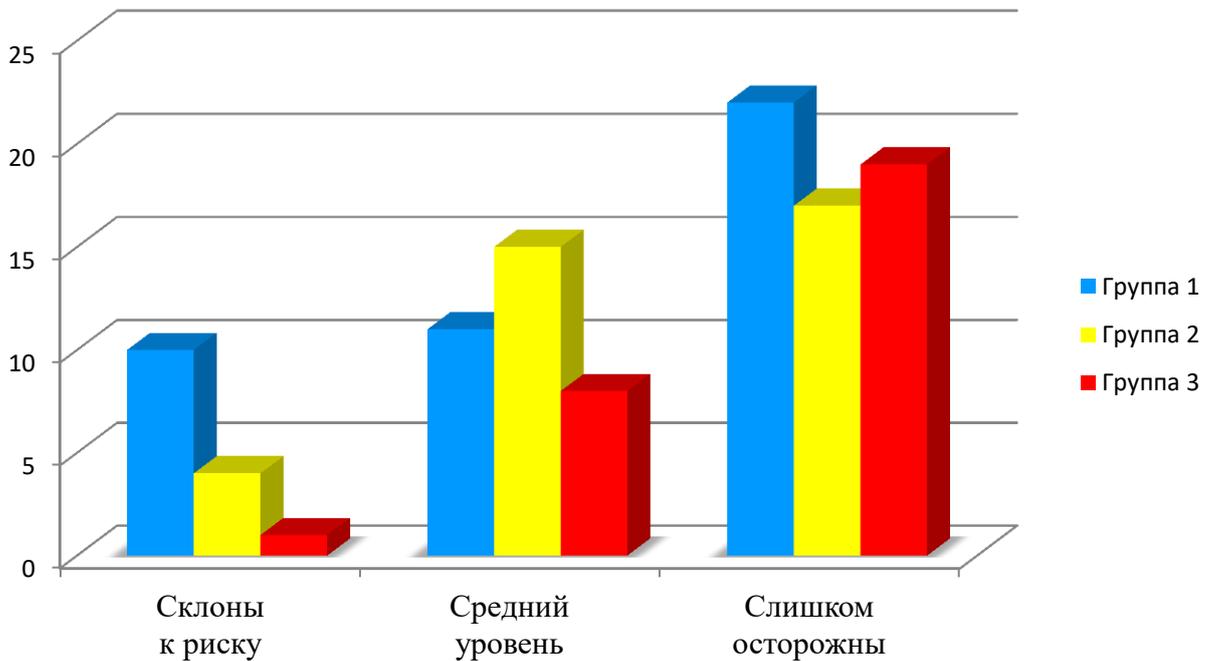
Многие учёные считают, что установка на защитное поведение в работе зависит от 3-х факторов:

- степени предполагаемого риска;
- преобладающей мотивации;
- опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства:

- первое, когда без риска удастся получить желаемый результат;
- второе, когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю.

Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т.е. мотивацию к избеганию неудач.

Степень готовности к риску.**Рисунок 18. Гистограмма 10. Готовность к риску**

В группе 1 (граждане, ранее проходившие только военную службу по призыву) степень готовности к риску определена так: склонны к риску – 10 человек, средний уровень – 11 человек, слишком осторожны – 22 человека.

В группе 2 (граждане, ранее проходившие военную службу по контракту) степень готовности к риску определена так: склонны к риску – 4 человека, средний уровень – 15 человек, слишком осторожны – 17 человек.

В группе 3 (граждане, ранее не проходившие военную службу) степень готовности к риску определена так: склонны к риску – 1 человек, средний уровень – 8 человек, слишком осторожны – 19 человек.

Инструкция: Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых Вас спрашивают.

При ответе на каждый из 25 вопросов поставьте соответствующий балл по следующей схеме:

2 балла – полностью согласен, полное «ДА»;

1 балл – больше «ДА», чем «НЕТ»;

0 баллов – ни «ДА», ни «НЕТ», нечто среднее;

-1 балл – больше «НЕТ», чем «ДА»;

-2 балла – полное «НЕТ».

Ключ:

Подсчитайте сумму набранных Вами баллов в соответствии с инструкцией. Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы, свидетельствуют о склонности к риску.

Результат:

Значения теста: от -50 до +50 баллов.

Меньше -30 баллов: слишком осторожны;

от -10 до +10 баллов: средние значения;

свыше +20 баллов: склонны к риску.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.

Исследования дали также следующие результаты:

- с возрастом готовность к риску падает;
- у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;
- у женщин готовность к риску реализуется при более определённых условиях, чем у мужчин;
- у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов;
- с ростом отверженности личности, в ситуации внутреннего конфликта растёт готовность к риску;
- в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

Таким образом, склонность к контактному противоборству предлагается определять по следующей схеме:

Таблица 2. Вариант определения склонности к контактному противоборству

ПАРАМЕТРЫ		Степень готовности к риску	Критерии риска		
			склонны к риску	средний уровень	слишком осторожны
Критерии мотивации	Мотивация к избеганию неудач	Мотивация к успеху			
	низкий	слишком высокий	<i>склонен</i>	<i>допускает</i>	<i>не склонен</i>
	средний	умеренно высокий	<i>допускает</i>	<i>допускает</i>	<i>не склонен</i>
	высокий	средний	<i>допускает</i>	<i>допускает</i>	<i>не склонен</i>
	слишком высокий	низкий	<i>не склонен</i>	<i>не склонен</i>	<i>не склонен</i>



Социально-психологическое изучение обследуемых проводилось методами анализа документов, беседы, опроса (анкетирование) и наблюдения.

Анализ документов позволяет устанавливать уровень образования, квалификацию, наличие военно-учетной специальности, опыт прохождения военной службы на воинских должностях и их соответствие подобранным вакансиям.

Изучаемыми документами преимущественно являлись:

- документы, удостоверяющие личность,
- автобиография,
- характеристики с мест учёбы (работы),
- аттестационный и характеризующий материал личного дела,
- информация из правоохранительных органов,
- сведения из военного комиссариата,
- документы об образовании,

- трудовая книжка (при наличии),
- информация из социальных служб,
- иные, представляемые гражданами документы.

В ходе беседы с обследуемыми уточнялись мотивы поступления на военную службу, ценностные ориентации личности, наличие семейных традиций, организаторских, коммуникативных способностей, а также выявлялись негативные условия формирования личности, вредные привычки и зависимости.

Используемые анкеты (опросники), заполняемые испытуемыми во время прохождения психологического обследования, позволяют получить расширенную информацию в качестве исходных данных для углубленного изучения испытуемых.

Наблюдение за особенностями поведения испытуемых в ходе беседы и психологического обследования позволяет выявлять у них признаки неудовлетворительной нервно-психической устойчивости.

Результаты социально-психологического изучения предлагается классифицировать по трём категориям:

- достаточное количество положительных факторов;
- наличие некоторых положительных факторов и незначительных отрицательных;
- наличие значительных отрицательных факторов.

По итогам исследований можно предложить схему определения категорий профессионально-психологической пригодности в зависимости от полученных результатов изучения испытуемых.

Таблица 3. Категории профессионального-психологического отбора

Категория	Определяется по результатам:
<p style="text-align: center;">I (рекомендуется в первую очередь)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - суицидальный риск – низкий уровень; - девиантное поведение – низкий уровень; - мотивация – любая положительная; - познавательные способности – отлично;

	- социально-психологическое изучение показывает достаточное количество положительных факторов
II (рекомендуется)	- суицидальный риск – низкий уровень; - девиантное поведение – низкий уровень; - мотивация – любая положительная; - познавательные способности – не ниже хорошо; - социально-психологическое изучение показывает наличие некоторых положительных факторов и незначительных отрицательных
III (рекомендуется условно)	- суицидальный риск или девиантное поведение показывают средний уровень; - мотивация – любая положительная; - познавательные способности – любые, кроме неудовлетворительных; - социально-психологическое изучение показывает наличие некоторых положительных факторов и незначительных отрицательных
VI (не рекомендуется)	наличие хотя бы одного из результатов: - мотивация – отрицательная; - познавательные способности – неудовлетворительные; - суицидальный риск – высокий уровень; - девиантное поведение – высокий уровень; - социально-психологическое изучение показывает наличие значительных отрицательных факторов

Примечание: Присвоение (определение) категорий профессионально-психологической пригодности в зависимости от результатов изучения проводит заказчик (работодатель), исходя из интересов деятельности. Лидерский потенциал и склонность к контактному противоборству на категорию не влияют, а лишь учитываются при рассмотрении на определённые должности.

Выводы по третьей главе

Прежняя модель рассматривала частные аспекты, которые не позволяли комплексно решить или продвинуть интегративный подход к решению поставленной задачи. Так как приказ Министра обороны Российской Федерации от 31.10.2019 № 640 не ориентирует к чётко поставленным параметрам, а определяет общее представление о том, что должно оцениваться при изучении кандидата – разные службы и специалисты проводят работу по своему алгоритму.

Ориентируясь на имеющиеся документы, а также практики, которые существуют в отечественной психологии, нами были отобраны и скомпилированы оптимально допустимое максимально возможное количество параметров и включены в общую модель, интегративная целостная оценка которых позволит наиболее эффективно изучить личностную готовность кандидатов.

Для исследования применялись следующие психодиагностические методики: методика "Мотивы выбора профессии" Р.В. Овчаровой, краткий отборочный тест (КОТ) В.Н. Бузина, методика "Память на числа" Э.Р. Ахмеджанова, методика "Память на образы", опросник "Склонность к отклоняющемуся поведению" – СОП – А.Н. Орел, тест "Суицидная личность" (СЛ-19) П.И. Юнацкевича, диагностика лидерских способностей Е.С. Жарикова и Е.Л. Крушельницкого, методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, методика диагностики степени готовности к риску Шуберта.

Результаты исследования и совестной работы отражены в протоколе.

Таблица 4. Результаты исследования и сверки данных

№ п/п	Обследуемые	Результаты сверки						КАТЕГОРИЯ пригодности к военной службе
		Мотивация	Познавательные способности	Девiantное поведение	Суицидальный риск	Лидерский потенциал	Контактное противоборство	
1	Кирилл Денисович К.	+	+	+	+	+	+	III
2	Кирилл Ильич С.	+	+	+	+	+	+	II
3	Алексей Игоревич М.	+	+	+	+	+	+	II
4	Егор Николаевич К.	+	+	+	+	+	+	I
5	Дмитрий Вадимович Ж.	+	+	+	+	+	+	II
6	Александр Анатольевич Х.	+	+	+	+	+	+	II
7	Владимир Сергеевич Г.	+	+	+	+	+	+	I
8	Михаил Евгеньевич Ш.	+	+	+	+	+	+	III
9	Роман Олегович Б.	+	+	+	+	+	+	II
10	Юрий Анатольевич Е.	+	+	+	+	+	+	III
11	Владимир Владимирович К.	+	+	+	+	+	+	IV
12	Алексей Александрович Л.	+	+	+	+	+	+	II
13	Андрей Геннадьевич Ч.	+	+	+	+	+	+	II
14	Илья Александрович А.	+	+	+	+	+	+	II
15	Евгений Евгеньевич З.	+	+	+	+	+	+	III
16	Андрей Андреевич Б.	+	+	+	+	+	+	II
17	Дмитрий Леонидович Б.	+	+	+	+	+	+	II
18	Александр Андреевич К.	+	+	+	+	+	+	II
19	Александр Сергеевич Ю.	+	+	+	+	+	+	II
20	Владимир Юрьевич К.	+	+	+	+	+	+	II
21	Юлиан Оржен-оолович К.	+	+	+	+	+	+	II
22	Владислав Дмитриевич Б.	+	+	+	+	+	+	II
23	Игорь Григорьевич П.	+	+	+	+	+	+	I
24	Максим Сергеевич К.	+	+	+	+	+	+	I
25	Михаил Викторович И.	+	+	+	+	-	+	II
26	Денис Орланович С.	+	+	+	+	+	+	I
27	Сергей Александрович Г.	+	+	+	+	+	+	II
28	Александр Александрович С.	+	+	+	+	+	+	I
29	Андрей Ильич К.	+	+	+	+	+	+	II
30	Константин Петрович П.	+	+	+	+	+	+	I
31	Сергей Николаевич С.	+	+	+	+	+	+	II
32	Евгений Александрович С.	+	+	+	+	+	+	II
33	Артем Викторович Е.	+	+	+	+	+	+	II
34	Алексей Дмитриевич Ф.	+	+	+	+	+	+	II
35	Анатолий Анатольевич Ф.	+	+	+	+	+	+	II
36	Константин Евгеньевич Ц.	+	+	+	+	+	+	II
37	Максим Владимирович С.	+	+	+	+	+	+	II
38	Антон Александрович П.	+	+	+	+	+	+	II
39	Дмитрий Александрович С.	+	+	+	+	+	+	II

40	Алексей Алексеевич С.	+	+	+	+	+	+	+	II
41	Никита Эдуардович Ш.	+	+	+	+	+	+	+	II
42	Андрей Вячеславович С.	+	+	+	+	+	+	+	II
43	Семен Андреевич С.	+	+	+	+	+	+	+	III
44	Дмитрий Васильевич Л.	+	+	+	+	+	+	+	II
45	Александр Николаевич П.	+	+	+	+	+	+	+	II
46	Евгений Алексеевич А.	+	+	+	+	+	+	+	II
47	Сергей Сергеевич М.	+	+	+	+	+	+	+	III
48	Тимофей Игоревич Р.	+	+	+	+	+	+	+	I
49	Дмитрий Олегович Б.	+	+	+	+	+	+	+	II
50	Денис Александрович Б.	+	+	+	+	+	+	+	II
51	Марат Бидирханович Б.	+	-	+	+	+	+	+	III
52	Егор Викторович Г.	+	+	+	+	+	+	+	II
53	Алексей Александрович Ч.	+	+	+	+	+	+	+	II
54	Дмитрий Андреевич К.	+	+	+	+	+	+	+	II
55	Сергей Русланович Ш.	+	+	+	+	+	+	+	II
56	Илья Викторович Б.	+	+	+	+	+	+	+	I
57	Александр Александрович В.	+	+	+	+	+	+	+	I
58	Евгений Игоревич Т.	+	+	+	+	+	+	+	II
59	Егор Евгеньевич А.	+	+	+	+	+	+	+	II
60	Владислав Владиславович Г.	+	+	+	+	+	+	+	III
61	Сергей Викторович Р.	+	+	+	+	+	+	+	I
62	Алексей Юрьевич Б.	+	+	+	+	+	+	+	IV
63	Фаридун Исмаатович С.	+	+	+	+	+	+	+	III
64	Никита Сергеевич К.	+	+	+	+	+	+	+	III
65	Сергей Сергеевич В.	+	+	+	+	+	+	+	III
66	Мерген-херел Александрович Х.	+	+	+	+	+	+	+	IV
67	Даниил Сергеевич А.	+	+	+	+	+	+	+	II
68	Михаил Евгеньевич Д.	+	+	+	+	+	+	+	II
69	Роман Орманович С.	+	+	+	+	+	+	+	II
70	Мурад Рустанович С.	+	+	+	+	+	+	+	III
71	Константин Андреевич Н.	+	+	+	+	+	+	+	II
72	Владислав Васильевич К.	+	+	+	+	+	+	+	II
73	Михаил Станиславович К.	+	+	+	+	+	+	+	II
74	Николай Сергеевич Л.	+	+	+	+	+	+	+	III
75	Артур Алексеевич Г.	+	+	+	+	+	+	+	II
76	Денис Александрович З.	+	+	+	+	+	+	+	II
77	Владислав Иванович М.	+	+	+	+	+	+	+	II
78	Руслан Александрович Д.	+	+	+	+	+	+	+	II
79	Дмитрий Алексеевич А.	+	+	+	+	+	+	+	I
80	Дмитрий Николаевич Ф.	+	+	+	+	+	+	+	II
81	Виталий Владимирович Я.	+	+	+	+	+	+	+	II
82	Тимофей Андреевич А.	+	+	+	+	+	+	+	III
83	Виктор Викторович Ж.	+	+	+	+	+	+	+	I
84	Антон Сергеевич К.	+	+	+	+	+	+	+	II
85	Антон Станиславович П.	+	+	+	+	+	+	+	I
86	Алексей Евгеньевич Ш.	+	+	+	+	+	+	+	II
87	Александр Викторович А.	+	+	+	+	+	+	+	II
88	Вадим Владимирович И.	+	+	+	+	+	+	+	II
89	Михаил Викторович К.	+	+	+	+	+	+	+	III

90	Илья Юрьевич Н.	+	+	+	+	+	+	П
91	Александр Александрович Ш.	+	+	+	+	+	+	П
92	Владислав Сергеевич В.	+	+	+	+	+	+	Ш
93	Сергей Евгеньевич К.	-	+	+	+	+	+	І
94	Дмитрий Александрович Л.	+	+	+	+	+	+	П
95	Сергей Евгеньевич К.	+	+	+	+	+	+	І
96	Евгений Вадимович П.	+	+	+	+	+	+	Ш
97	Григорий Станиславович Б.	+	+	+	+	+	+	П
98	Юрий Адикович К.	+	+	+	+	+	+	П
99	Антон Сергеевич Ф.	+	+	+	+	+	+	П
100	Юрий Андреевич Н.	+	+	+	+	+	+	П
101	Иван Александрович Б.	+	+	+	+	+	+	П
102	Илья Юрьевич Л.	+	+	+	+	+	+	П
103	Максим Дмитриевич Н.	+	+	+	+	+	+	П
104	Юрий Сергеевич Я.	+	+	+	+	+	+	П
105	Владислав Викторович Б.	+	+	+	+	+	+	П
106	Евгений Александрович Т.	+	+	+	+	+	-	Ш
107	Николай Сергеевич К.	+	+	+	+	+	+	П
Показатели совпадений		99 %	99 %	100 %	100 %	99 %	99 %	100 %

Результаты сверки показали следующее:

Трое испытуемых (порядковые номера 11, 62, 66) получили IV категорию профессиональной пригодности по следующим причинам:

- 11 – показал неудовлетворительные познавательные способности;
- 62 – показал высокий уровень суицидального риска и девиантного поведения;
- 66 – показал высокий уровень суицидального риска.

В соответствии с требованиями федерального законодательства данные граждане не могут быть приняты на военную службу по контракту. Решение штатных специалистов в отношении указанных испытуемых полностью совпало с результатами наших исследований.

Таблица 5. Расхождения и их влияние на принятие решений

№ пп	Исследуемые параметры	Результаты исследования	Заключение специалиста	Влияние на категорию пригодности
25	Лидерский потенциал	Диктат	Высокий уровень	Не повлияло
51	Познавательные способности	Средний уровень	Ниже среднего	Не повлияло
93	Мотивация	Выше среднего	Высокий уровень	Не повлияло
106	Контактное взаимодействие	Средний уровень	Низкий уровень	Не повлияло

Расхождения выявлены в отношении четырех испытуемых, однако в совокупности с исследованиями по другим параметрам эти расхождения на общую категорию профессиональной психологической пригодности не повлияли.

В итоге, проанализировав результаты обследования и сопоставив эти результаты с заключениями штатных специалистов в отношении испытуемых, мы доказали, что параметры, входящие в структуру разработанной нами модели, позволяют объективно изучить кандидатов и сделать оценку их готовности к военной службе.

Заключение

Цель нашего исследования заключалась в теоретическом обосновании, разработке и экспериментальной проверке эффективности изучения и оценки личностной готовности кандидатов, поступающих на военную службу по контракту.

Анализ проблемы исследования позволил сформулировать следующие выводы:

Сегодняшние Вооружённые силы для успешного выполнения возложенных на них задач невозможно представить без организованного управления, современного технического оснащения и качественного комплектования. Следствием такого требования, в том числе является работа по пропаганде, отбору, воспитанию и морально-психологическому сопровождению граждан при исполнении ими воинского долга.

Личностная готовность в рамках данного исследования рассматривается как набор качеств, позволяющих выполнять профессионально-должностные обязанности военнослужащего.

Нами было выдвинуто предположение о том, что разработанная нами психологическая модель изучения и оценки личностной готовности позволит наиболее эффективно определять целесообразность приёма кандидатов на военную службу по контракту.

Подтверждать нашу гипотезу было решено проведением эксперимента на базе пункта отбора на военную службу по контракту города Красноярск – организация Министерства обороны. Выборку составили граждане (мужчины) в количестве 107 человек в возрасте от 19 до 35 лет, составлявшие три группы: 1-я – граждане, которые проходили только военную службу по призыву (43 человека); 2-я – граждане, которые имеют опыт военной службы по контракту (36 человек); 3-я – граждане, не служившие вообще (28 человек).

Используя результаты проведенного теоретического анализа, для достижения цели исследования и решения поставленных задач нами была разработана психологическая модель изучения и оценки личностной готовности, которая включает четыре основных компонента: мотивация (с параметрами внутренних и внешних мотивов), познавательные способности (с параметрами восприятия, внимания, речи, мышления, памяти и воображения), регуляция поведения (с параметрами девиантного поведения и суицидального риска) и межличностное взаимодействие (с параметрами лидерского потенциала и контактным противоборством).

Проведённое нами психологическое исследование было реализовано с помощью следующих методов: теоретические методы (анализ научной психологической и военной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы: наблюдение; экспериментальные методы: констатирующий эксперимент; психодиагностический метод реализован с помощью вербально-коммуникативного метода (беседа) и с помощью следующих психодиагностических методик: "Мотивы выбора профессии" Р.В. Овчаровой для изучения мотивации; краткий отборочный тест В.Н. Бузина, "Память на числа" Э.Р. Ахмеджанова и "Память на образы" для изучения познавательных способностей; "Склонность к отклоняющемуся поведению" (А.Н. Орел) для поиска предпосылок девиаций; "Суицидная личность" П.И. Юнацкевича для определения предпосылок к суициду; диагностика лидерских способностей Е.С. Жарикова и Е.Л. Крушельницкого для выявления лидерских качеств; диагностики личности на мотивацию к успеху и диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, а также диагностики степени готовности к риску Шуберта для изучения склонности к контактному противоборству; методы количественного и качественного анализа: метод описательной статистики (процентное соотношение), интерпретационные методы.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что поставленные в работе задачи решены, цель исследования достигнута, гипотеза,

сформулированная на начальном этапе, заключающаяся в предположении о том, что разработанная нами психологическая модель изучения и оценки личностной готовности, позволит наиболее эффективно определять целесообразность приёма граждан на военную службу по контракту, нашла подтверждение, а алгоритм работы показал высокую эффективность.

Библиография

1. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская – М.: "Наука", 1980. – 336 с.
2. Айсмонтас, Б. Б. Общая психология: тесты / Б. Б. Айсмонтас – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 192 с.
3. Александровский, Ю. А. Пограничные психические расстройства / Ю. А. Александровский // Учебное пособие. – М.: "Медицина", 2000. – 301 с.
4. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания. 3-е изд. / Б. Г. Ананьев – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
5. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева // Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 290 с.
6. Андреева, Г. М. Методологические проблемы социальной психологии в трудах В.М. Бехтерева / Г. М. Андреева // Учёные записки казанского государственного университета. – М., 2006. Том 149, кн. 1 – С. 70-83.
7. Архипов, В. А. Целеполагание как элемент социализации личности: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 26.11.05 / В. А. Архипов. – Москва, 2005. – 26 с.
8. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – М.: "Мысль", 1976. – 158 с.
9. Асмолов, А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – М.: "Мысль", 2007. – 528 с.
10. Барабанщиков, А. В. Советская психология в годы Великой отечественной войны / А. В. Барабанщиков // Вопросы психологии. – М, 1985. № 2 – С. 13-24.
11. Белашева, И. В. Психология экстремальных и чрезвычайных состояний / И. В. Белашева, А. В. Суворова, И. Н. Польшакова,

Н. В. Осипова, Д. А. Ершова // Учебное пособие. – Ставрополь: Изд-во СКФУ 2016. – 262 с.

12. Белинская, Е. П. Социальная психология личности / Е. П. Белинская, О. П. Тихомандрицкая // Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 301 с.

13. Богатырев, Е. Д. Образ жизни военнослужащих Вооружённых сил и проблемы его обновления: автореф. дис. ... д. филос. наук: 11.08.92 / Е. Д. Богатырев. – Москва, 1992. – 46 с.

14. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров // Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

15. Божович, Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. – М.: "Просвещение", 1968. – 464 с.

16. Брыкова, Е. Ю. Психологическая и личностная готовность к овладению воинскими специальностями: дис. ... канд. психол. наук / Е. Ю. Брыкова. – Москва, 2015. – 171 с.

17. Выготский, Л. С. Проблемы развития психики / А. М. Матюшкин // Собрание сочинений в 6 томах. Т.3. – М.: "Педагогика", 1983. – 368 с.

18. Выготский, Л. С. Научное наследство / М. Г. Ярошевский // Собрание сочинений в 6 томах. Т.6. – М.: "Педагогика", 1984. – 400 с.

19. Габай, Т. В. Педагогическая психология / Т. В. Габай // Учебное пособие для студентов высших учебных заведения. Издание 4-е – М.: "Академия", 2008. – 240 с.

20. Грачев, Ю. А. Понятие «готовности к деятельности» в системе современного психолого-педагогического знания / Ю. А. Грачев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – СПб, 2011. № 4 – С. 172-175.

21. Губин, В. А., Загорюев, А. Л. Диагностический комплекс «Направленность на военно-профессиональную деятельность» / В. А. Губин,

А. Л. Загорюев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск, 2013. № 3 – С. 91-95.

22. Дворянчиков, Н. В. Методическое руководство. Сборник тестов / Н. В. Дворянчиков, В. В. Делибалт, Е. Г. Дозорцева, М. Г. Дебольский, А. В. Дегтярев, Р. В. Чиркина – М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2017. – 198 с.

23. Долгова, В. И., Ткаченко, В. А. Мотивация профессиональной деятельности студентов / В. И. Долгова, В. А. Ткаченко // Монография – Челябинск: ЗАО "Цицеро", 2011. – 100 с.

24. Доценко, В. Т. Психологическая готовность военнослужащих: проблемы и пути формирования / В. Т. Доценко // Военная мысль. – М., 2019. № 1 – С. 87-99.

25. Дробот, И. С. Современные методы и средства контроля и оценки формирования готовности специалистов к профессиональной деятельности / И. С. Дробот // Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». – М., 2016. № 2 – С. 1-5.

26. Ефимов, М. В. Формирование эмоционального компонента психологической готовности солдат молодого пополнения к службе в ВС России: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 17.11.08 / М. В. Ефимов. – Екатеринбург, 2008. – 24 с.

27. Зимняя, И. А. Педагогическая психология. / И. А. Зимняя // Учебник для вузов. Изд. второе, доп., испр. и перераб. – М.: "Логос", 2000. – 384 с.

28. Зобков, В. А. Личность и деятельность в теории отношения В. Н. Мясищева / В. А. Зобков // Психологический журнал. 2013. № 4. С. 16-29.

29. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванова // Учебное пособие. – М.: Издательство Московского университета, 1987. – 208 с.

30. Кабаченко, Т. С. Психология управления / Т. С. Кабаченко // Учебное пособие для высших учебных заведений. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 384 с.
31. Караяни, А. Г., Сыромятников, И. В. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников – СПб.: Питер, 2006. – 369 с.
32. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов – М.: Издательство "Институт практической психологии", 1996. – 400 с.
33. Ключева, Н. В. Педагогическая психология / Н. В. Ключева // Учебник для вузов. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 400 с.
34. Кон, И. С. В поисках себя: Личность и её самосознание / И. С. Кон – М.: "Политиздат", 1984. – 195 с.
35. Коньшев, В. Н., Сергунин, А. А. Дискуссии о войнах будущего в российском экспертно-аналитическом сообществе: мифы и реальность / В. Н. Коньшев, А. А. Сергунин // Проблемы национальной стратегии. 2013. № 4. С. 100-114.
36. Корчемный, П. А. Военная психология / П. А. Корчемный – М.: "Воениздат", 2010. – 340 с.
37. Котик, М. А. Познание и регуляция деятельности: Исторические, ортогенетические и прикладные проблемы / М. А. Котик // Труды по психологии. – Тарту: Тартуский университет, 1990. – 136 с.
38. Лаврова, Е. Е. Психологическая готовность к службе в Вооружённых Силах Российской Федерации призывников-срочников и курсантов-кадетов: дис. ... магист. психол. наук / Е. Е. Лаврова. – Екатеринбург, 2017. – 108 с.
39. Лебедев, В. И. Личность человека в экстремальных условиях / В. И. Лебедев – М.: "Политиздат", 1989. - 304 с.
40. Лебедева, И. П. Системная концепция обучаемости / И. П. Лебедева // Ярославский педагогический вестник. 2012. № 3. С. 20-22.

41. Леонова, А. Б., Чернышева, О. Н. Психология труда и организационная психология: Современное состояние и тенденции развития / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева // Хрестоматия. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
42. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев – М.: "Политиздат", 1975. – 130 с.
43. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев – М.: Смысл, 2019. – 584 с.
44. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов – М.: "Наука", 1984. – 448 с.
45. Лоренц, К. З. Агрессия / К. З. Лоренц // Библиотека зарубежной психологии. Перевод Г. Ф. Швейника. – М.: РИМИС, 2009. – 352 с.
46. Лурия, А. Р. Маленькая книжка о большой памяти / А. Р. Лурия – М.: "Эйдос", 1994. – 102 с.
47. Лурия, А. Р. Лекции по общей психологии / А. Р. Лурия // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2006. – 320 с.
48. Маклаков, А. Г. Психология и педагогика. / А. Г. Маклаков // Военная психология: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.
49. Максимова, Л. Ю. Педагогическая система формирования гражданской идентичности обучающихся общеобразовательных организаций Министерства обороны Российской Федерации: дис. ... док. пед. наук / Л. Ю. Максимова. – Москва, 2021. – 474 с.
50. Манерко, И. В. Духовно-нравственные качества личности военнослужащего российской армии: сущность и основное содержание / И. В. Манерко // Вестник Военного университета. 2009. № 3. С. 50-57.
51. Маслоу, А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.
52. Менделевич, В. Д. Психология девиантного поведения / В. Д. Менделевич // Учебное пособие для вузов. – СПб.: Речь, 2005. – 445 с.
53. Мещеряков, Д. А. Социально-психологические и индивидуально-психологические факторы готовности к риску в процессе социализации

курсантов в военном вузе: дис. ... канд. психол. наук / Д. А. Мещеряков. – Саратов, 2021. – 164 с.

54. Молчанова, Д. Д. Эмоционально-личностная готовность юношей-студентов к службе в армии / Д. Д. Молчанова // https://revolution.allbest.ru/psychology/00657236_0.html. 2016. 9 с.

55. Мудрик, А. В. Социализация человека: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. В. Мудрик // 3-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2011. – 736 с.

56. Мухина, В. С. Возрастная психология. Феноменология развития: учебник для студ. высш. учеб. заведений / В. С. Мухина // 10-е изд., перераб. и доп. – М.: "Академия", 2006. – 608 с.

57. Мясищев, В. Н. Психология отношений / А. А. Бодалев // Избранные психологические труды. – М.: Издательство "Институт практической психологии", 1995. – 356 с.

58. Немов, Р. С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. / Р. С. Немов // Кн. 1: Общие основы психологии. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.

59. Немов, Р. С. Общая психология / Р. С. Немов // Краткий курс. – СПб.: Питер, 2007. – 304 с.

60. Новиков, В. В. Социальная психология / В. В. Новиков // Учебное издание. – М.: МАПН, 2002. – 372 с.

61. Овчарова, Р. В. Справочная книга школьного психолога / Р. В. Овчарова // 2-е изд., дораб. – М.: "Просвещение", 1996. – 352 с.

62. Павлова, В. Мотивация добровольцев на военную службу по контракту / В. Павлова // Российское военное обозрение. 2007. № 11. – 4 с.

63. Парыгин, Б. Д. Социальная психология / Б. Д. Парыгин // Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.

64. Петровский, А. В. Быть личностью / А. В. Петровский – М.: "Педагогика", 1990. – 112 с.

65. Печников, А. Н., Гуляков, В. Н., Деева, О. Г. К вопросу о военно-профессиональной направленности личности военнослужащего / А. Н. Печников, В. Н. Гуляков, О. Г. Деева // Человек и образование. 2015. № 1. С. 68-73.

66. Печников, А. Н., Гуляков, В. Н. О направлениях развития психологического обеспечения военно-профессиональной направленности военнослужащих / А. Н. Печников, В. Н. Гуляков // Научный журнал КубГАУ. 2015. № 3. – 10 с.

67. Писаренко, Г. П. К вопросу о формировании личностной готовности воина-контрактника к лидерской деятельности / Г. П. Писаренко // Научный журнал КубГАУ. 2015. № 5. – 12 с.

68. Поварёнков, Ю. П. Системогенетический анализ профессионального развития личности / Ю. П. Поварёнков // Организационная психология и психология труда. 2017. № 4. С. 4-39.

69. Подоляк, Я. В. Личность и коллектив: психология военного управления / Я. В. Подоляк – М.: "Воениздат", 1989. – 350 с.

70. Постановление Правительства Российской Федерации от 04 июля 2013 года № 565 "Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе" Мин. Юст. 2013. (по сост. на 2021 г.)

71. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 31 октября 2019 года № 640. "Инструкция об организации и проведении профессионального психологического отбора в Вооружённых Силах Российской Федерации" Мин. Юст. 2019. (по сост. на 2021 г.)

72. Прохоров, А. О. Смысловая регуляция психических состояний / А. О. Прохоров // Психологический журнал. 2009. № 2. С. 5-17.

73. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика / Д. Я. Райгородский // Методики и тесты. – Самара: Издательский Дом "БАХРАХ-М", 2001. – 672 с.

74. Розум, С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С. И. Розум – СПб.: Речь, 2006. – 365 с.

75. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
76. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. / С. Л. Рубинштейн // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
77. Руденский, Е. В. Социальная психология / Е. В. Руденский // Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 224 с.
78. Рындина, О. Г. Условия формирования психологической готовности к воинской службе / О. Г. Рындина // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2007. № 3. С. 74-88.
79. Санжаева, Р. Д. Психологическая готовность личности к деятельности как метакатегория / Р. Д. Санжаева // Вестник бурятского государственного университета. 2012. № 1. С. 127-140.
80. Слипченко, В. И. Войны шестого поколения: Оружие и военное искусство будущего. / В. И. Слипченко. – М.: "Вече", 2002. – 384 с.
81. Слободчиков, В. И., Исаев, Е. И. Психология человека: Введение в психологию субъектности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев // Учебное пособие для вузов. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
82. Столяренко, А. М. Психология и педагогика / А. М. Столяренко // Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 423 с.
83. Столяренко, Л. Д. Основы психологии: Практикум / Л. Д. Столяренко // Изд-е 7-е. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 704 с.
84. Сунцова, Я. С. Диагностика профессионального самоопределения / Я. С. Сунцова // Учебно-методическое пособие. Часть 2 – Ижевск: Издательство "Удмуртский университет", 2011. – 142 с.
85. Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология / Н. Ф. Талызина // Учебное пособие. – М.: "Академия", 1998. – 288 с.
86. Терёхин, Р. А. Психологическая готовность военнослужащих к изменениям служебной ситуации в процессе военно-профессиональной социализации: дис. ... канд. психол. наук / Р. А. Терёхин. – Саратов, 2018. – 155 с.

87. Узнадзе, Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе // Психология-классика. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
88. Узнадзе, Д. Н. Общая психология / Перевод с грузинского Е. Ш. Чомахидзе. – М.: Смысл, 2004. – 413 с.
89. Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе". Мин. Юст. (по сост. на 2021 г.)
90. Фитискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Н. П. Фитискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Учебное пособие. – М.: Издательство Института Психотерапии, 2002. – 339 с.
91. Фрэнкин, Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Фрэнкин // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.
92. Хагуров, Т. А. Введение в современную девиантологию / Т. А. Хагуров // Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2003. – 343 с.
93. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен // Мастера психологии. – СПб.: Питер, 2003. – 860 с.
94. Чалдини, Р., Кенрик, Д., Нейберг, С. / Социальная психология. Пойми себя, чтобы понять других! – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 336 с.
95. Шамионов, Р. М. Психология социального поведения личности / Р. М. Шамионов // Учебное пособие. – Саратов: Издательский центр "Наука", 2009. – 186 с.
96. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых // Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
97. Юнацкевич, П. И. Основы военной суицидологии / П. И. Юнацкевич. – СПб.: Институт суицидологии АЭСТ, 2018. – 120 с.
98. Янчук, В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук // Учебное пособие для вузов. – Мн.: АСАР, 2005. – 800 с.

99. Amina Memon, Aldert Vrij, Ray Bull. Psychology and law: Truthfulness, accuracy and credibility. 2nd Ed. / John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester. 2003. 238 p.
100. David M. Messick, Roderick M. Kramer. The psychology of leadership. New perspectives and research. / Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Mahwah, New Jersey – 2005. 360 p.
101. Harms, Peter D.; Krasikova, Dina V.; Vanhove, Adam J.; Herian, Mitchel Norman; and Lester, Paul B. Stress and emotional well-being in military organizations. / Publications of Affiliated Faculty: Nebraska Public Policy Center – 2013. Volume 11, pp. 103–132.
102. Sven Ove Hansson. Decision theory. A brief Introduction. / Stockholm: Department of philosophy and the history of technology. Royal Institute of Technology – 2005. 94 p.
103. Tomas Chamorro-Premuzic, Adrian Furnham. Personality and Intellectual competence. / Lawrence Erlbaum Associates, Inc. New Jersey – 2005. 214 p.
104. Wan Fauziah Wan Yusoff, Tan Shen Kian, Mohammad Talha Mohamed Idris. Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for today's environment? / Global journal of commerce & management perspective – 2013. Vol. 2. pp. 18-22.

Методика «Мотивы выбора профессии» Овчаровой Р.В.

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность.

Шкала оценок:

- 5 – «очень сильно повлияло»;
- 4 – «сильно»;
- 3 – «средне»;
- 2 – «слабо»;
- 1 – «никак не повлияло».

Максимальная сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

Условные обозначения: «и» – внутренние индивидуально значимые мотивы; «с» – внутренние социально значимые мотивы; «+» – внешние положительные мотивы; «-» – внешние отрицательные мотивы.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

№	Утверждения	Оценка
1	Требует общения с разными людьми	
2	Нравится родителям	

3	Предполагает высокое чувство ответственности	
4	Требует переезда на новое место жительства	
5	Соответствует моим способностям	
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием	
7	Дает возможность приносить пользу людям	
8	Способствует умственному и физическому развитию	
9	Является высокооплачиваемой	
10	Позволяет работать близко от дома	
11	Является престижной	
12	Дает возможности для роста профессионального мастерства	
13	Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах	
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе	
15	Является привлекательной	
16	Близка к любимому школьному предмету	
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других	
18	Избрана моими друзьями	
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы	
20	Дает большие возможности проявить творчество	

Обработка данных

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Интерпретация.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии - её общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря её творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на её основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация - это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные.

К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Приложение 2

Методика «Краткий ориентировочный (отборочный) тест» – КОТ

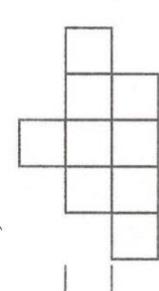
№ пп	Задание	А	Б	В	Г	Д
1	Девятый месяц года – это:	ноябрь	<u>сентябрь</u>	август	октябрь	февраль
2	КОНКРЕТНЫЙ является противоположным по значению слову:	точный	художественный	известный	<u>абстрактный</u>	раздельный
3	Какое из приведенных слов больше всего отличается от других по смыслу?	выдающийся	<u>экстремальный</u>	превосходный	элитный	замечательный
4	Сокращение «дмн» означает «доктор медицинских наук»?	да	нет			
5	Какое из приведенных слов больше всего отличается от других по смыслу?	<u>суверный</u>	самодур	деспотичный	диктатор	своенравный
6	Слово УСПЕХ является противоположным по своему значению слову:	уверенность	отход	<u>неудача</u>	спад	победа

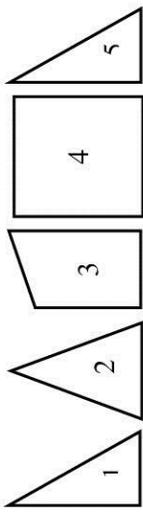
7	Какое из приведенных слов относится к слову «МАГАЗИН» как «СКЛАД» к «ХРАНЕНИЕ»?	товары	<u>продажа</u>	полка	наблюдение	витрина
8	Сколько из приведенных ниже пар слов являются полностью одинаковыми? Weber S.R. Weberg S.R. Wagner M.G. Wagner M.G. Schmidt E.H. Schmiedt E.H. Harttmann P.E. Harrttmann P.E. Schneider A.W. Schneider A.W.	ни одной	<u>одна</u>	две	три	больше трех
9	ФИКТИВНЫЙ является противоположным по значению слову:	поддельный	запрещённый	<u>подлинный</u>	криминальный	незаметный
10	Если 5 ящиков апельсинов весят 200 кг, а каждый пустой ящик весит 5 кг, то сколько кг апельсинов в пяти ящиках?	205	<u>175</u>	55	120	195
11	Слова ТОНУС и КОНУС по своему значению:	сходны	противоположны	<u>ни сходны, ни противоположны</u>		

12	Если две порции мороженого стоят 8 рублей, сколько порций мороженого вы можете купить на 80 рублей?	160	16	<u>20</u>	64	6
13	Сколько из приведенных ниже пар чисел являются полностью одинаковыми? 5272 5272 66998 66698 347812 347812 4774344 4774244 14611521 14611621	ни одной	одна	<u>две</u>	три	больше трех
14	Слово ХАЛАТНЫЙ является противоположным по смыслу слову:	послушный	<u>ответственный</u>	раздетый	восточный	радушный
15	Какое число является наименьшим?	0,5	3	-0,11	0,11	<u>-0,76</u>
16	Расставьте предлагаемые слова в таком порядке, чтобы получились правильное предложение: <i>есть любовь бессмертию</i> <i>стремление к</i> В качестве ответа укажите номер, под которым приведены две последние буквы последнего слова предложения	ть	ие	<u>ию</u>	вь	инос

17	Какое из чисел существенно отличается от других?	7	15	9	12	19
18	Двум сестрам вместе 39 лет. Одна из них на 7 лет младше другой. Сколько лет младшей сестре?	16	32	13	23	другое
19	Слова НЕОБХОДИМЫЙ и ЖЕЛАННЫЙ по своему значению:	сходны	противоположны	ни сходны, ни противоположны		
20	Расставьте предлагаемые слова в таком порядке чтобы получилось правильное предложение, и оцените его справедливость: <i>деревянных у три лодки таракана</i>	это утверждение правильно	это утверждение неправильно			
21	Какие две из приведенных ниже фраз имеют одинаковый смысл? 1. Кто не сажал дерева, тому не лежать в тени. 2. Не плуй в колодезь, пригодится воды напиться. 3. Не все греет, что светит: луна светла, да без тепла.	1 и 2	2 и 3	4 и 5	1 и 4	1 и 5

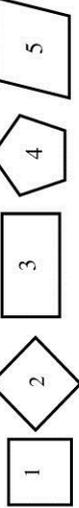
	4. Летом не припасешь, зимой не принесешь. 5. Одно дерево ещё не лес.							
22	Какое число должно стоять вместо знака «?» 81 73 65 57 49 41 ?	31	<u>33</u>	35	27	другое		
23	Ночь в июне почти такая же короткая, как и день в:	ноябре	январе	феврале	<u>декабре</u>	другое		
24	Внимательно прочтите следующие утверждения: - <i>Некоторые из наших знакомых – клерки.</i> - <i>Некоторые из наших знакомых – мужчины.</i> - <i>Некоторые из наших знакомых – мужчины-клерки.</i> Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда заключительное будет:	верно	неверно	<u>неопределённо</u>				
25	Если собака может пробежать три метра за 1/5 секунды, то сколько метров она может пробежать за 20 секунд?	150	120	750	<u>300</u>	75		

26	<p>Внимательно прочтите следующие утверждения: <i>Катя старше Бориса.</i> <i>Гена старше Кати.</i> <i>Борис моложе Гены.</i></p> <p>Если первые два утверждения верны, то третье:</p>	верно	неверно	неопределённо		
27	Если 2.5 метра проволоки стоят 15 условных единиц, то сколько будут стоить 20 метров?	150	160	<u>120</u>	90	другое
28	Слова ГАРМОНИЧНЫЙ и НЕСОГЛАСОВАННЫЙ по своему смыслу:	сходны	<u>противоположны</u>	ни сходны, ни противоположны		
29	<p>Какой линией можно разделить фигуру на две части так, чтобы сложив их вместе, можно было получить квадрат (номер линии).</p> 	2	<u>5</u>	4	6	другое

30	<p>Внимательно прочтите следующие утверждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Все студенты сдали экзамены - Джон не сдал экзамен - Джон является студентом <p>Предположим, что два первые утверждения верны. Тогда последнее будет:</p>	верно	<u>неверно</u>	неопределённо		
31	Сапоги стоимостью 4800 рублей были уценены во время сезонной распродажи на 33.33%. Сколько стоили сапоги во время распродажи?	3360	3300	3000	3500	<u>3200</u>
32	<p>Три из 5 фигур нужно соединить таким образом, чтобы получился квадрат. Укажите их номера.</p> 	1+4+5	<u>1+2+5</u>	3+4+5	1+2+3	другие
33	На пальто требуется 3,33 метра ткани. Сколько пальто можно сшить из 51 метра ткани?	16	<u>15</u>	17	21	20

34	Теория о том, что Земля – центр вселенной, является...	неправдоподобной	разумной	крамольной	недалёкой	астрономической
35	Слова СШИВАТЬ и СКЛЕИВАТЬ по своему значению:	<u>сходны</u>	противоположны	ни сходны, ни противоположны		
36	Смысл двух английских пословиц: - <i>Швартоваться лучше двумя якорями</i> - <i>Не клади все яйца в одну корзину</i>	<u>схож</u>	противоположен	ни схож, ни противоположен		
37	В коробке лежит 3 красных, 4 синих и 5 желтых карандашей. Если не глядя извлечь из коробки один карандаш, то какова вероятность, что он окажется красным?	1/3	1/2	3/10	1/4	5/12
38	Которое из этих слов относится к МЕДЛЕННО, как МНОГО относится к МАЛО?	идти	всегда	очень	говорить	быстро
39	Если 3,5 метра материи стоят 70 руб., то сколько стоят 1,5 м?	20	40	50	30	другое

40	Какое число могло бы продолжить ряд и заменить знак «?» 3 2 6 4 9 ?	8	10	6	13	12
41	Слова ОЗВУЧИВАЕМЫЙ и ДЕКЛАМАЦИЯ по своему смыслу:	сходны	противоположны	ни сходны, ни противоположны		
42	Сколько соток составляет участок 80 м на 30 м?	2,4	24	240	2,66	другое
43	Отцы опытнее своих сыновей?...	всегда	обычно	значительно	редко	как правило
44	Бегун пробегает 1,4 м за 1/4 с. Сколько он может пробежать за 5 с?	32	20	28	34	другое
45	Один из членов ряда не подходит к другим. Какое число вы бы поставили на его место? 1/3 1/5 1/8 1/9 1/11 1/13 ?	1/6	1/4	1/10	1/7	другие
46	Для получения сплава взяли 2 части меди и одну часть цинка. Сколько граммов цинка нужно для получения 39 г этого сплава?	10	12	13	15	другое

47	<p>Какие две из приведенных ниже пословиц имеют сходный смысл?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Доброе братство милее богатства.</i> 2. <i>На чужой стороне и весна не красна.</i> 3. <i>Красна птица перьем, а человек ученьем.</i> 4. <i>Встречают по одежке, а провозжают по уму.</i> 5. <i>Не красна книга письмом, а красна умом.</i> 	1 и 2	2 и 4	3 и 4	3 и 5	<u>4 и 5</u>
48	<p>Значение следующих фраз:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Тихие воды глубоки</i> - <i>В тихом омуте черти водятся</i> 	<u>сходно</u>	противоположно	ни сходно, ни противоположно		
49	<p>Какая из этих фигур наиболее отлична от других?</p> 	первая	вторая	третья	<u>четвертая</u>	пятая
50	<p>Из 50 деталей 4 % имеют размеры больше заданных, 12 % – меньше заданных. Сколько деталей имеют заданный размер?</p>	20	<u>42</u>	34	38	другое

МЕТОДИКА «ПАМЯТЬ НА ЧИСЛА» Э.Р. АХМЕДЖАНОВА

Методика предназначена для оценки кратковременной зрительной памяти, её объёма и точности. Задание заключается в том, что обследуемым демонстрируется в течение 20 секунд таблица с 12 двузначными числами, которые нужно запомнить и после того как таблица убрана, записать на бланке.

Инструкция: Вам будет предъявлена таблица с числами. Ваша задача заключается в том, чтобы за 20 секунд запомнить как можно больше чисел. Через 20 секунд таблицу уберут, и вы должны будете записать все те числа, которые вы запомнили.

13	91	47	39
65	83	19	51
23	94	71	87

Оценка кратковременной зрительной памяти производилась по количеству правильно воспроизведенных чисел. Норма взрослого человека – 7 и выше. Методика удобна для группового тестирования, так как процедура не занимает много времени.

Таблица: двенадцать случайных чисел для повторного тестирования учеников средних и старших классов

34	68	38	24
18	82	16	98
27	56	62	40

Обработка и интерпретация результатов

При определении объёма и точности кратковременной зрительной памяти испытуемого учитывается количество правильно воспроизведённых чисел.

Нормативы для всех возрастов таковы:

- 9-12 – высокий уровень;
- 8 – выше среднего уровня;
- 6-7 – средний уровень;
- 5 – ниже среднего уровня;
- 0-4 – низкий уровень.

Психологи выделяют три уровня памяти:

Высокий – информация быстро запоминается, долго сохраняется и быстро воспроизводится.

Средний – информация запоминается медленно, сохраняется достаточно долго и точно воспроизводится.

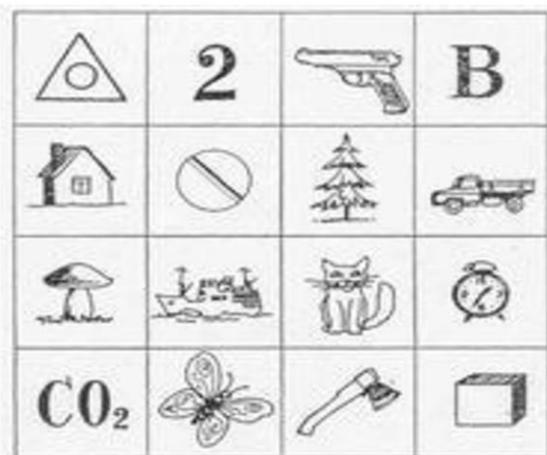
Низкий – информация медленно запоминается, быстро забывается, воспроизводится с ошибками.

Низкий уровень памяти характерен для тех, кто, как правило, испытывают серьёзные трудности в обучении: делают орфографические ошибки, с трудом заучивают таблицу умножения, допускают ошибки при списывании с доски, не могут самостоятельно решать математические задачи. Этой категории детей необходимо выполнять специальные упражнения, направленные на развитие памяти и внимания.

МЕТОДИКА «ПАМЯТЬ НА ОБРАЗЫ»

Предназначена для изучения образной памяти. Методика применяется при профотборе. Сущность методики заключается в том, что испытуемому экспонируется таблица с 16 образами в течение 20 секунд. Образы необходимо запомнить и в течение минуты воспроизвести на бланке.

Инструкция: Вам будет предъявлена таблица с образами (привести пример). Ваша задача заключается в том, чтобы за 20 секунд запомнить как можно больше образов. Через 20 секунд уберут таблицу, и вы должны нарисовать или записать (выразить словесно) те образы, которые запомнили.



Оценка результатов тестирования производится по количеству правильно воспроизведенных образов. Норма – 6 правильных ответов и больше. Методика используется в группе и индивидуально.

Тест «Суицидная личность» (Сл-19)

Инструкция: Вам будут предложены утверждения, касающиеся Вашего здоровья и характера. Если Вы согласны с утверждением, поставьте «+» в графе «Да», если нет – поставьте «-» в графе «Нет». Над ответами старайтесь долго не задумываться, правильных или неправильных ответов нет.

№	Вопросы	-	+
1	Чтобы со мной не случилось, я все переживу		
2	Я должен выжить, несмотря ни на что		
3	Когда я взбешен, вид крови может успокоить меня		
4	Многое меня просто «бесит»		
5	Мне глубоко безразлично, что дальше со мной дальше будет		
6	Мне кажется, что я просто невыносимо устаю от такой жизни		
7	Иногда хочется заснуть и не проснуться		
8	Стараюсь никогда не падать духом		
9	Мне на все хочется наплевать		
10	Мне хочется уйти и не вернуться		
11	Мне очень трудно сейчас жить		
12	В трудных ситуациях стараюсь не падать духом		
13	Из любой ситуации всегда найду выход		
14	Все мои усилия бессмысленны		
15	Нет смысла жить		
16	Нет сил терпеть все это		
17	Чувствую: «Я уже не жилец на этом свете»		
18	Я люблю жизнь		
19	Ко мне многие хорошо относятся		

Обработка результатов обследования с помощью тестовой методики «СЛ-19» производится по таблице следующим образом: совпадение ответа на ключевой вопрос шкалы оценивается в 1 балл. После подсчёта баллов определяется наличие или отсутствие суицидальных явлений у обследуемого.

Ключи для обработки данных теста СЛ-19

Оценка уровня суицидального риска	Содержание ответов	Порядковый номер высказываний
Суицидальный риск	«Да» (+)	3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17
	«Нет» (-)	1, 2, 8, 12, 13, 18, 19

Характеристика уровня суицидального риска

Оценка уровня суицидального риска	Баллы	Заключение
Высокий уровень риска	14-19	Вероятность совершения покушения на самоубийство высока. Рекомендуется дополнительное обследование, а также направление на консультацию к специалисту
Средний уровень риска	6-13	Суицидальное поведение возможно в ситуации психоэмоционального срыва, длительного эмоционального или физического перенапряжения. Рекомендуется дополнительное обследование. Не рекомендован напряженный труд
Низкий уровень риска	1-5	В настоящий момент возникновение суицидального поведения маловероятно. Обследуемый может быть допущен к работе, требующей повышенной психоэмоциональной или физической нагрузке

Опросник «Склонность к отклоняющемуся поведению» – СОП (А.Н. Орел).

Назначение. Предлагаемая методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) подростков к реализации различных форм отклоняющегося поведения. Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения.

Методика предполагает учет и коррекцию установки на социально желательные ответы испытуемых. Шкалы опросника делятся на содержательные и служебную.

Содержательные шкалы направлены на измерение психологического содержания комплекса связанных между собой форм девиантного поведения, то есть социальных и личностных установок, стоящих за этими поведенческими проявлениями.

Служебная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого давать о себе социально-одобряемую информацию, оценки достоверности результатов опросника в целом, а также для коррекции результатов по содержательным шкалам в зависимости от выраженности установки испытуемого на социально-желательные ответы.

Цель: диагностика склонности к отклоняющемуся поведению.

Особенности методики: тест включает в себя мужской и женский вариант.

Мужской вариант включает в себя 98 вопросов, женский вариант – 108 вопросов. Ряд вопросов являются маскировочными и содержательно не интерпретируются. Некоторые пункты опросника входят одновременно в

несколько шкал. В тесте производится подсчёт первичных («сырых») баллов и их перевод в стандартные Т-баллы.

Шкалы теста:

1. Шкала установки на социально-желательные ответы
2. Шкала склонности к нарушению норм и правил
3. Шкала склонности к аддиктивному поведению
4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению
5. Шкала склонности к агрессии и насилию
6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций
7. Шкала склонности к делинквентному поведению
8. Шкала принятия женской социальной роли (включена только в женский вариант теста).

Инструкция (для мужского варианта)

Перед Вами имеется ряд утверждений. Они касаются некоторых сторон Вашей жизни, Вашего характера, привычек.

Прочтите первое утверждение и решите верно ли данное утверждение по отношению к Вам.

Если верно («да»), то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, поставьте крестик - «плюс» (+).

Если оно неверно («нет»), то поставьте «минус» (-).

Если Вы затрудняетесь ответить, то постарайтесь выбрать вариант ответа, который все-таки больше соответствует Вашему мнению.

Затем таким же образом отвечайте на все пункты опросника. Если ошибетесь, то зачеркните ошибочный ответ и поставьте тот, который считаете нужным.

Помните, что Вы высказываете собственное мнение о себе в настоящий момент.

Здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Очень долго не обдумывайте ответы, важна Ваша

первая реакция на содержание утверждений. Отнеситесь к работе внимательно и серьёзно. Небрежность, а также стремление «улучшить» или «ухудшить» ответы приводят к недостоверным результатам.

В случае затруднений ещё раз прочитайте эту инструкцию или обратитесь к тому, кто проводит тестирование. Не делайте никаких пометок в тексте опросника.

Опросник СОП (мужской вариант)

1. Я предпочитаю одежду неярких, приглушенных тонов.
2. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
3. Я охотно записался бы добровольцем для участия в каких-либо боевых действиях.
4. Бывает, что иногда я ссорюсь с родителями.
5. Тот, кто в детстве не дрался, вырастает «маменькиным сынком» и ничего не может добиться в жизни.
6. Я бы взялся за опасную для жизни работу, если бы за неё хорошо платили.
7. Иногда я ощущаю такое сильное беспокойство, что просто не могу усидеть на месте.
8. Иногда бывает, что я немного хвастаюсь.
9. Если бы мне пришлось стать военным, то я хотел бы быть летчиком-истребителем.
10. Я ценю в людях осторожность и осмотрительность.
11. Только слабые и трусливые люди выполняют все правила и законы.
12. Я предпочел бы работу, связанную с переменами и путешествиями.
13. Я всегда говорю только правду.
14. Если человек в меру и без вредных последствий употребляет возбуждающие и влияющие на психику вещества - это вполне нормально.
15. Даже если я злюсь, то стараюсь не прибегать к ругательствам.
16. Я думаю, что мне бы понравилось охотиться на львов.
17. Если меня обидели, то я обязательно должен отомстить.

18. Человек должен иметь право выпивать столько, сколько он хочет.
19. Если мой приятель опаздывает к назначенному времени, то я обычно сохраняю спокойствие.
20. Мне обычно затрудняет работу требование сделать её к определённом сроку.
21. Иногда я перехожу улицу татам, где мне удобно, а не там, где положено.
22. Некоторые правила и запреты можно отбросить, если испытываешь сильное сексуальное (половое) влечение.
23. Я иногда не слушаюсь родителей.
24. Если при покупке автомобиля мне придется выбирать между скоростью и безопасностью, то я выберу безопасность.
25. Я думаю, что мне понравилось бы заниматься боксом.
26. Если бы я мог свободно выбирать профессию, то стал бы дегустатором вин.
27. Я часто испытываю потребность в острых ощущениях.
28. Иногда мне так и хочется сделать себе больно.
29. Мое отношение к жизни хорошо описывает пословица: «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
30. Я всегда покупаю билеты в общественном транспорте.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые пробовали одурманивающие токсические вещества.
32. Я всегда выполняю обещания, даже если мне это невыгодно.
33. Бывает, что мне так и хочется выругаться.
34. Правы люди, которые в жизни следуют пословиц: «Если нельзя, но очень хочется, то можно».
35. Бывало, что я случайно попадал в драку после употребления спиртных напитков.
36. Мне редко удается заставить себя продолжать работу после ряда обидных неудач.

37. Если бы в наше время проводились бы бои гладиаторов, то бы обязательно в них поучаствовал.

38. Бывает, что иногда я говорю неправду.

39. Терпеть боль назло всем бывает даже приятно.

40. Я лучше соглашусь с человеком, чем стану спорить.

41. Если бы я родился в давние времена, то стал бы благородным разбойником.

42. Если нет другого выхода, то спор можно разрешить и дракой.

43. Бывали случаи, когда мои родители, другие взрослые высказывали беспокойство по поводу того, что я немного выпил.

44. Одежда должна с первого взгляда выделять человека среди других в толпе.

45. Если в кинофильме нет ни одной приличной драки - это плохое кино.

46. Когда люди стремятся к новым необычным ощущениям и переживаниям – это нормально.

47. Иногда я скучаю на уроках.

48. Если меня кто-то случайно задел в толпе, то я обязательно потребую от него извинений.

49. Если человек раздражает меня, то готов высказать ему все, что я о нем думаю.

50. Во время путешествий и поездок я люблю отклоняться от обычных маршрутов.

51. Мне бы понравилась профессия дрессировщика хищных зверей.

52. Если уж ты сел за руль мотоцикла, то стоит ехать только очень быстро.

53. Когда я читаю детектив, то мне часто хочется, чтобы преступник ушел от преследования.

54. Иногда я просто не могу удержаться от смеха, когда слышу неприличную шутку.

55. Я стараюсь избегать в разговоре выражений, которые могут смутить окружающих.

56. Я часто огорчаюсь из-за мелочей.

57. Когда мне возражают, я часто взрываюсь и отвечаю резко.

58. Мне больше нравится читать о приключениях, чем о любовных историях.

59. Чтобы получить удовольствие, стоит нарушить некоторые правила и запреты.

60. Мне нравится бывать в компаниях, где в меру выпивают и веселятся.

61. Меня раздражает, когда девушки курят.

62. Мне нравится состояние, которое наступает, когда в меру и в хорошей компании выпьешь.

63. Бывало, что у меня возникало желание выпить, хотя я понимал, что сейчас не время и не место.

64. Сигарета в трудную минуту меня успокаивает.

65. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда ради забавы я это делаю.

66. Я смог бы своей рукой казнить преступника, справедливо приговоренного к высшей мере наказания.

67. Удовольствие - это главное, к чему стоит стремиться в жизни.

68. Я хотел бы поучаствовать в автомобильных гонках.

69. Когда у меня плохое настроение, ко мне лучше не подходить.

70. Иногда у меня бывает такое настроение, что я готов первым начать драку.

71. Я могу вспомнить случаи, когда я был таким злым, что хватал первую попавшуюся под руку вещь и ломал её.

72. Я всегда требую, чтобы окружающие уважали мои права.

73. Мне понравилось бы прыгать с парашютом.

74. Вредное воздействие на человека алкоголя и табака сильно преувеличивают.
75. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
76. Я не получаю удовольствия от ощущения риска.
77. Когда человек в пылу спора прибегает к «сильным» выражениям - это нормально.
78. Я часто не могу сдерживать свои чувства.
79. Бывало, что я опаздывал на уроки.
80. Мне нравятся компании, где все подшучивают друг над другом.
81. Секс должен занимать в жизни молодёжи одно из главных мест.
82. Часто я не могу удержаться от спора, если кто-то не согласен со мной.
83. Иногда случалось, что я не выполнял домашнее задание.
84. Я часто совершаю поступки под влиянием минутного настроения.
85. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
86. Люди справедливо возмущаются, когда узнают, что преступник остался безнаказанным.
87. Бывает, что мне приходится скрывать от взрослых некоторые свои поступки.
88. Наивные простаки сами заслуживают того, чтобы их обманывали.
89. Иногда я бываю так раздражен, что стучу по столу кулаком.
90. Только неожиданные обстоятельства и чувство опасности позволяют мне по-настоящему проявить себя.
91. Я бы попробовал какое-нибудь одурманивающее вещество, если бы твердо знал, что это не повредит моему здоровью и не повлечет наказания.
92. Когда я стою на мосту, то меня иногда так и тянет прыгнуть вниз.
93. Всякая грязь меня пугает или вызывает сильное отвращение.
94. Когда я злюсь, то мне хочется кого-нибудь ударить.
95. Я считаю, что люди должны полностью отказаться употребления спиртных напитков.

96. Я бы мог на спор влезть на высокую фабричную трубу.

97. Временами я не могу справиться с желанием причинить боль другим людям.

98. Я мог бы после небольших предварительных объяснений управлять вертолетом.

Обработка результатов (мужской вариант)

КЛЮЧИ ДЛЯ ПОДСЧЁТА ПЕРВИЧНЫХ «СЫРЫХ» БАЛЛОВ

1. Шкала установки на социально-желательные ответы: 2 (нет), 4 (нет), 6 (нет), 13 (да), 21 (нет), 23 (нет), 30 (да), 32 (да), 33 (нет), 38 (нет), 47 (нет), 54 (нет), 79 (нет), 83 (нет), 87 (нет).

2. Шкала склонности к преодолению норм и правил: 1 (нет), 10 (нет), 11 (да), 22 (да), 34 (да), 41 (да), 44 (да), 50 (да), 53 (да), 55 (нет), 59 (да), 61 (нет), 80 (да), 86 (нет), 88 (да), 91 (да), 93 (нет).

3. Шкала склонности к аддиктивному поведению: 14 (да), 18 (да), 22 (да), 26 (да), 27 (да), 31 (да), 34 (да), 35 (да), 43 (да), 46 (да), 59 (да), 60 (да), 62 (да), 63 (да), 64 (да), 67 (да), 74 (да), 81 (да), 91 (да), 95 (нет).

4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению: 2 (да), 6 (да), 9 (да), 12 (да), 16 (да), 24 (нет), 27 (да), 28 (да), 37 (да), 39 (да), 51 (да), 52 (да), 58 (да), 68 (да), 73 (да), 76 (нет), 90 (да), 91 (да), 92 (да), 96 (да), 98 (да).

5. Шкала склонности к агрессии и насилию: 3 (да), 5 (да), 15 (нет), 16 (да), 17 (да), 17 (да), 25 (да), 37 (да), 40 (нет), 42 (да), 45 (да), 48 (да), 49 (да), 51 (да), 65 (да), 66 (да), 70 (да), 71 (да), 72 (да), 75 (нет), 77 (да), 82 (нет), 89 (да), 94 (да), 97 (да).

6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций: 7 (да), 19 (да), 20 (да), 29 (нет), 36 (да), 49 (да), 56 (да), 57 (да), 69 (да), 70 (да), 71 (да), 78 (да), 84 (да), 89 (да), 94 (да).

7. Шкала склонности к деликвентному поведению: 18 (да), 26 (да), 31 (да), 34 (да), 35 (да), 42 (да), 43 (да), 44 (да), 48 (да), 52 (да), 55 (нет), 61 (нет), 62 (да), 63 (да), 64 (да), 67 (да), 74 (да), 86 (нет), 91 (да), 94 (да).

Далее производится подсчёт первичных («сырых») баллов и их перевод в стандартные Т-баллы.

Каждому ответу при соответствии с ключом присваивается один балл. Затем по каждой шкале подсчитывается первичный суммарный балл, который затем при необходимости подвергается коррекции в связи с действием фактора специальной желательности в соответствии с процедурой, описанной выше. Затем производится перевод «сырых» баллов в стандартные Т-баллы. В том случае, если у пользователя имеются набранные им специализированные тестовые нормы, то перевод в стандартные Т-баллы производится по формуле:

$$T = 10 \times (X_i - M) / (S + 50), \text{ где}$$

X_i - первичный («сырой») балл по шкале;

M - среднее значение первичного суммарного балла по шкале в выборке стандартизации;

S - стандартное отклонение значений первичных баллов в выборке стандартизации.

Варианты коэффициентов коррекции в зависимости от значений «сырого» балла по шкале № 1

Мужской вариант методики

1. В случае если первичный балл по шкале № 1 меньше или равен 6 баллам для «обычных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,3

Для шкалы № 3 = 0,3

Для шкалы № 4 = 0,2

Для шкалы № 5 = 0,2

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,2

2. В случае если первичный балл по шкале № 1 меньше или равен 6 баллам для «делинквентных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,3

Для шкалы № 3 = 0,5

Для шкалы № 4 = 0,3

Для шкалы № 5 = 0,2

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,5

3. В случае если первичный балл по шкале № 1 больше 6 баллов, как для «обычных», так и для «делинквентных» испытуемых, то коэффициент коррекции составляет:

Для шкалы № 2 = 0,7

Для шкалы № 3 = 0,6

Для шкалы № 4 = 0,4

Для шкалы № 5 = 0,5

Для шкалы № 6 = 0,3

Для шкалы № 7 = 0,5

Шкалы	Нормальная выборка		"Делинквентная" выборка	
	М	S	М	S
1	2,27	2,06	2,49	2,13
2	7,73	2,88	10,27	2,42
3	9,23	4,59	15,97	3,04
4	10,36	3,41	10,98	2,76
5	12,47	4,23	14,64	3,94
6	8,04	3,29	9,37	3,01
7	7,17	4,05	14,38	3,22

«Сырой» балл	Т-баллы						
	Шкалы						
	1	2	3	4	5	6	7
0	35		26				30
1	44	27	28	24	24	26	32
2	50	31	30	26	27	30	34
3	55	34	33	29	29	33	37
4	58	37	35	32	31	37	39
5	62	40	37	35	34	40	41
6	65	43	39	37	36	44	43
7	67	46	42	40	39	48	46
8	70	50	44	43	41	51	48
9	74	53	46	45	43	55	50
10	85	56	48	48	46	58	53
11	89	59	50	51	48	62	55
12		63	53	54	51	65	57
13		66	55	56	53	69	59
14		69	57	59	55	73	62
15		72	59	62	58	77	64
16		75	62	64	60	81	66
17		78	64	67	62	85	68
18		81	66	70	65		71
19		84	68	72	67		73
20		87	70	75	70		75
21		90	72	78	72		77
22			74	81	74		79
23			76	84	77		81
24			78	87	79		83
25			80	90	81		85
26			82		83		87
27			84		85		
28					87		
29					89		

ОПИСАНИЕ ШКАЛ СОП И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

1. Шкала установки на социальную желательность (служебная шкала).

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого представлять себя в наиболее благоприятном свете с точки зрения социальной желательности.

Показатели от 50 до 60 Т-баллов свидетельствует об умеренной тенденции давать при заполнении опросника социально-желательные ответы.

Показатели свыше 60 баллов свидетельствуют о тенденции испытуемого демонстрировать строгое соблюдение даже малозначительных

социальных норм, умышленном стремлении показать себя в лучшем свете, о настороженности по отношению к ситуации обследования.

Результаты, находящиеся в диапазоне 70-89 баллов говорят о высокой настороженности испытуемого по отношению к психодиагностической ситуации и о сомнительной достоверности результатов по основным шкалам. О восприятии ситуации как экспертной одновременно с умеренно высокими показателями по шкале № 1 также свидетельствует их резкое понижение по основным диагностическим шкалам и повышение по шкале женской социальной роли.

Для мужской популяции превышение суммарного первичного балла по шкале социальной желательности значения 11 первичных баллов свидетельствуют о недостоверности результатов по основным шкалам.

Показатели ниже 50 Т-баллов говорят о том, что испытуемый не склонен скрывать собственные нормы и ценности, корректировать свои ответы в направлении социальной желательности.

Отмечено также, что младшие подростки (14 лет и младше) не способны длительное время следовать установке на социально-желательные ответы.

Одновременно высокие показатели по служебной шкале и по основным шкалам (кроме шкалы 8) свидетельствуют либо о сомнительной достоверности результатов, либо о диссоциации в сознании испытуемого известных ему и реальных норм поведения.

2. Шкала склонности к преодолению норм и правил.

Данная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого к преодолению каких-либо норм и правил, склонности к отрицанию общепринятых норм и ценностей, образцов поведения.

Результаты, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о выраженности вышеуказанных тенденций, о нонконформистских установках испытуемого, о его склонности противопоставлять собственные нормы и

ценности групповым, о тенденции «нарушать спокойствие», искать трудности, которые можно было бы преодолеть.

Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют о чрезвычайной выраженности нонконформистских тенденций, проявлении негативизма и заставляют сомневаться в достоверности результатов тестирования по данной шкале.

Результаты ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о конформных установках испытуемого, склонности следовать стереотипам и общепринятым нормам поведения. В некоторых случаях при условии сочетания с достаточно высоким интеллектуальным уровнем испытуемого и тенденции скрывать свои реальные нормы и ценности такие оценки могут отражать фальсификацию результатов.

3. Шкала склонности к аддиктивному поведению.

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать аддиктивное поведение. Результаты в диапазоне 50-70 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о предрасположенности испытуемого к уходу от реальности посредством изменения своего психического состояния, о склонностях к иллюзорно-компенсаторному способу решения личностных проблем. Кроме того, эти результаты свидетельствуют об ориентации на чувственную сторону жизни, о наличии «сенсорной жажды», о гедонистически ориентированных нормах и ценностях.

Показатели свыше 70 Т-баллов свидетельствует о сомнительности результатов либо о наличии выраженной психологической потребности в аддиктивных состояниях, что необходимо выяснять, используя дополнительные психодиагностические средства.

Показатели ниже 50 Т-баллов свидетельствуют либо о невыраженности вышеперечисленных тенденций, либо о хорошем социальном контроле поведенческих реакций.

4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению.

Данная шкала предназначена для измерения готовности реализовать различные формы аутоагрессивного поведения. Объект измерения очевидно частично пересекается с психологическими свойствами, измеряемыми шкалой № 3.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-70 Т-баллов по шкале №4 свидетельствуют о низкой ценности собственной жизни, склонности к риску, выраженной потребности в острых ощущениях, о садо-мазохистских тенденциях.

Результаты свыше 70 Т-баллов свидетельствуют о сомнительной достоверности результатов.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют об отсутствии готовности к реализации саморазрушающего поведения, об отсутствии тенденции к соматизации тревоги, отсутствии склонности к реализации комплексов вины в поведенческих реакциях.

5. Шкала склонности к агрессии и насилию.

Данная шкала предназначена для измерения готовности испытуемого к реализации агрессивных тенденций в поведении.

Показатели, лежащие в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии агрессивных тенденций у испытуемого. Показатели, находящиеся в диапазоне 60-70 Т-баллов, свидетельствуют об агрессивной направленности личности во взаимоотношениях с другими людьми, о склонности решать проблемы посредством насилия, о тенденции использовать унижение партнера по общению как средство стабилизации самооценки, о наличии садистических тенденций.

Показатели свыше 70 Т-баллов говорят о сомнительной достоверности результатов.

Показатели, лежащие ниже 50 Т-баллов, свидетельствуют о невыраженности агрессивных тенденций, о неприемлемости насилия как средства решения проблем, о нетипичности агрессии как способа выхода из фрустрирующей ситуации. Низкие показатели по данной шкале в сочетании с

высокими показателями по шкале социальной желательности свидетельствуют о высоком уровне социального контроля поведенческих реакций.

6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций.

Данная шкала предназначена для измерения склонности испытуемого контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций (Внимание! Эта шкала имеет обратный характер).

Показатели, лежащие в пределах 60-70 Т-баллов, свидетельствует о слабости волевого контроля эмоциональной сферы, о нежелании или неспособности контролировать поведенческие проявления эмоциональных реакций. Кроме того, это свидетельствует о склонности реализовывать негативные эмоции непосредственно в поведении, без задержки, о несформированности волевого контроля своих потребностей и чувственных влечений.

Показатели ниже 50 Т-баллов по данной шкале свидетельствуют о невыраженности этих тенденций, о жестком самоконтроле любых поведенческих эмоциональных реакций, чувственных влечений.

7. Шкала склонности к делинквентному поведению.

Название шкалы носит условный характер, так как шкала сформирована из утверждений, дифференцирующих «обычных» подростков и лиц с зафиксированными правонарушениями, вступавших в конфликт с общепринятым образом жизни и правовыми нормами.

На наш взгляд, данная шкала измеряет готовность (предрасположенность) подростков к реализации делинквентного поведения. Выражаясь метафорически, шкалы выявляет «делинквентный потенциал», который лишь при определённых обстоятельствах может реализоваться в жизни подростка.

Результаты, находящиеся в диапазоне 50-60 Т-баллов, свидетельствуют о наличии делинквентных тенденций у испытуемого и о низком уровне социального контроля.

Результаты выше 60 Т-баллов свидетельствуют о высокой готовности к реализации делинквентного поведения.

Результаты ниже 50 Т-баллов говорят о невыраженности указанных тенденций, что в сочетании с высокими показателями по шкале социальной желательности может свидетельствовать о высоком уровне социального контроля.

Необходимо также учитывать, что содержание и структура делинквентного поведения у юношей и девушек существенно отличаются и соответственно различаются пункты, входящие в шкалу делинквентности для женского и мужского видов методики.

ДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ
(Е.С. ЖАРИКОВ, Е.Л. КРУШЕЛЬНИЦКИЙ)

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да;

б) нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да;

б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да;

б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да;

б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

а) да;

б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а) да;

б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да;

б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да;

б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да;

б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да;

б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да;

б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да;

б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да;

б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да;

б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а) да;

б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

- а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми;
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

- а) да;
- б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

- а) да;
- б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да;

б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да;

б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а) да;

б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да;

б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

а) да;

б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- а) коллегиальный;
- б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете своё мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- а) промолчите;
- б) будете отстаивать своё мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- а) да;
- б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- а) да;
- б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

- а) работать под руководством хорошего человека;
- б) работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»

- а) согласен;
- б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- а) да;
- б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- а) да;
- б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- а) опускаете руки;
- б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- а) да;
- б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- а) да;
- б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- а) введу нужные изменения немедленно;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

- а) да;
- б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- а) да;
- б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- а) художником, поэтом, композитором, учёным;
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную;
- б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да;

б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да;

б) нет.

Ключ к тесту:

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает **один балл**, в ином случае – **0 баллов**.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась **менее 25**, то качества лидера выражены **слабо**.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены **средне**.

Если сумма баллов оказалась **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены **сильно**.

Если сумма баллов **более 40**, то данный человек как лидер **склонен к диктату**.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

Настойчив, умеет разумно рисковать.

Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.

Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

Надёжен, держит слово, на него можно положиться.

Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**МЕТОДИКА
ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТИ
НА МОТИВАЦИЮ К УСПЕХУ Т. ЭЛЕРСА**

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «ДА» или «НЕТ».

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определённое время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нём я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.

20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю её лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Многого, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

КЛЮЧ

Вы получили по 1 баллу за ответы «ДА» на следующие вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Вы также получили по 1 баллу за ответы «НЕТ» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

РЕЗУЛЬТАТ

от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТА:

Результат теста «Мотивация к успеху» следует анализировать вместе с результатами двух следующих тестов: теста «Мотивация к избеганию неудач» и теста «Готовность к риску».

Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску.

При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же, людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, РЕЖЕ попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач

(защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

**МЕТОДИКА
ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТИ
НА МОТИВАЦИЮ К ИЗБЕГАНИЮ НЕУДАЧ Т. ЭЛЕРСА**

Инструкция: Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из 3-х слов, которое наиболее точно Вас характеризует и пометьте его.

Таблица 1 – список слов по методике «Диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач» Т. Элерса

№	1	2	3
1	Смелый	Бдительный	Предприимчивый
2	Кроткий	Робкий	Упрямый
3	Осторожный	Решительный	Пессимистичный
4	Непостоянный	Бесцеремонный	Внимательный
5	Неумный	Трусливый	Недумающий
6	Ловкий	Бойкий	Предусмотрительный
7	Хладнокровный	Колеблющийся	Удалой
8	Стремительный	Легкомысленный	Боязливый
9	Незадумывающийся	Жеманный	Непредусмотрительный
10	Оптимистичный	Добросовестный	Чуткий
11	Меланхолический	Сомневающийся	Неустойчивый
12	Трусливый	Небрежный	Взволнованный
13	Опрометчивый	Тихий	Боязливый
14	Внимательный	Неблагодарный	Смелый
15	Рассудительный	Быстрый	Мужественный
16	Предприимчивый	Осторожный	Предусмотрительный
17	Взволнованный	Рассеянный	Робкий
18	Малодушный	Неосторожный	Бесцеремонный

19	Пугливый	Нерешительный	Нервный
20	Исполнительный	Преданный	Авантюрный
21	Предусмотрительный	Бойкий	Отчаянный
22	Укрощенный	Безразличный	Небрежный
23	Осторожный	Беззаботный	Терпеливый
24	Разумный	Заботливый	Храбрый
25	Предвидящий	Неустрашимый	Добросовестный
26	Поспешный	Пугливый	Беззаботный
27	Рассеянный	Опрометчивый	Пессимистичный
28	Осмотрительный	Рассудительный	Предприимчивый
29	Тихий	Неорганизованный	Боязливый
30	Оптимистичный	Бдительный	Беззаботный

КЛЮЧ

Вы получаете по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе (первая цифра перед дефисом означает номер строки, вторая цифра после дефиса - номер столбца, в котором нужно слова. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце - «бдительный»). Другие выборы баллов не получают.

Ключ подсчёта

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Результат

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите:

от 2 до 10 баллов – низкая мотивация к защите;

от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов – высокий уровень мотивации;

свыше 20 баллов – слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Анализ результата

Результат анализируется вместе с тестами «Мотивация к успеху» и «Готовность к риску». Исследования показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех.

Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

Многие учёные считают, что установка на защитное поведение в работе зависит от 3-х факторов:

- степени предполагаемого риска;
- преобладающей мотивации;
- опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства:

- первое, когда без риска удастся получить желаемый результат;
- второе, когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю.

Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ СТЕПЕНИ ГОТОВНОСТИ К РИСКУ ШУБЕРТА

Инструкция: Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых Вас спрашивают. При ответе на каждый из 25 вопросов поставьте соответствующий балл по следующей схеме:

- 2 балла – полностью согласен, полное «ДА»;
- 1 балл – больше «ДА», чем «НЕТ»;
- 0 баллов – ни «ДА», ни «НЕТ», нечто среднее;
- 1 балл – больше «НЕТ», чем «ДА»;
- 2 балла – полное «НЕТ».

1. Превысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?
2. Согласились бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?
3. Стали бы Вы на пути убегающего опасного взломщика?
4. Могли бы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/час?
5. Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?
6. Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?
7. Одолжили бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет Вам вернуть эти деньги?
8. Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?
9. Могли бы Вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?
10. Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?

11. Рискнули бы Вы схватить за уздечку бегущую лошадь?
12. Могли бы Вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?
13. Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?
14. Могли бы Вы при необходимости проехать без билета от Таллина до Москвы?
15. Могли бы Вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?
16. Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?
17. Могли бы Вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию.
18. Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/час?
19. Могли бы Вы в виде исключения вместе с семьей другими людьми, подняться в лифте, рассчитанном только на шесть человек?
20. Могли бы Вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?
21. Взялись бы Вы за опасную для жизни работу, если бы за неё хорошо платили?
22. Могли бы Вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?
23. Могли бы Вы по указанию Вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?
24. Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?
25. Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из Москвы до Хабаровска?

КЛЮЧ:

Подсчитайте сумму набранных Вами баллов в соответствии с инструкцией.

Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы, свидетельствуют о склонности к риску.

Значения теста: от -50 до +50 баллов.

РЕЗУЛЬТАТ:

Меньше -30 баллов: слишком осторожны;

от -10 до +10 баллов: средние значения;

свыше +20 баллов: склонны к риску.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.

Исследования дали также следующие результаты:

- с возрастом готовность к риску падает;
- у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;
- у женщин готовность к риску реализуется при более определённых условиях, чем у мужчин;
- у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов;
- с ростом отверженности личности, в ситуации внутреннего конфликта растёт готовность к риску;
- в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.