

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ
СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
(магистерская программа «Психология педагогической деятельности»)
заочной формы обучения группы 02061561
Прядко Ирины Николаевны

Научный руководитель:
кандидат психологических наук,
старший преподаватель
Сазонов Дмитрий Николаевич

Рецензент:
зам. нач. ОМПО УРЛС УМВД Рос-
сии по Белгородской области
полковник полиции
Набока Алла Александровна

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. Теоретические основы изучения проблемы развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности	10
1.1. Понятие о профессионально значимых качествах судебных приставов ..	10
1.2. Особенности адаптации судебных приставов к профессиональной деятельности	16
1.3. Развитие профессионально значимых качеств судебных приставов как условие успешности процесса адаптации к профессиональной деятельности	25
ГЛАВА II. Экспериментальное изучение профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности.....	33
2.1. Организация и методы исследования	33
2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности.....	40
2.2.1. <i>Анализ результатов исследования уровня адаптации судебных приставов к профессиональной деятельности.</i>	<i>40</i>
2.2.2. <i>Анализ результатов исследования профессионально значимых качеств судебных приставов.....</i>	<i>44</i>
2.3. Разработка и реализация специальной тренинговой программы по развитию профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности	58
2.4. Проверка эффективности специальной тренинговой программы по развитию профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности	60
2.5. Предложения и рекомендации по организации социально-	

психологического обеспечения профессионального становления сотрудников в период адаптации	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	87

ВВЕДЕНИЕ

Судебный пристав является должностным лицом, состоящим на государственной службе. Данное обстоятельство определяет его профессиональную деятельность как одну из разновидностей государственной службы с присущими ей специфическими психологическими особенностями. К основополагающим характеристикам профессиональной деятельности судебных приставов относятся: высокий уровень ответственности, высокий уровень нервно-психической устойчивости, высокая работоспособность, коммуникабельность, уравновешенность, способность адаптироваться в разных условиях труда, высокая помехоустойчивость, развитая эмоционально-волевая сфера, внимательность, переключаемость, наблюдательность.

Изучение социально-психологических особенностей становления личности профессионалов привлекает внимание исследователей непосредственно в связи с возникновением и быстрым развитием таких областей практики как профориентация, профотбор и аттестация кадров, а также в соответствии с явной необходимостью психологического обеспечения профессионального образования и профессиональной адаптации.

Не все поступившие на службу сотрудники успешно проходят начальный этап профессиональной деятельности – адаптацию к профессиональной деятельности. По данным анкетирования в Управлении Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области (далее – Управление) 80% сотрудников покинули новое место работы в течении года, большинство из них приняли это решение в течении первой недели пребывания в новом коллективе. Многие из принятых молодых сотрудников не выдерживают специфических трудностей и противоречий адаптационного периода, что может привести к значительным кадровым и экономическим потерям, нарушению преемственности передачи профессиональных знаний и опыта, негативному влиянию на общий уровень профессионализма и компетентности сотрудников.

Анализ психологических факторов периода адаптации к профессиональной деятельности сотрудников является важной основой для обоснования рекомендаций по оптимизации их профессионального становления, а также для разработки методов прогнозирования успешности профессиональной адаптации сотрудников на основе их профессионально значимых качеств.

Имеется целый ряд исследований (Л.И. Анциферова, А.И. Бычкова, Н.Р. Битянова, В.Г. Зазыкин, Л.И. Иванова, Д.П. Кайдалов, А.К. Маркова, В.Н. Мясищев, Д. Маэрс, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, Л.Н. Собчик, Г. Томэ, А.П. Чернышев, И.И. Чеснокова, В.В. Шпалинский, В.Я. Ядов и др.), посвященных анализу проблемы протекания периодов профессионализации и карьерного роста, в которых внутреннее психологическое содержание данного процесса выделяется в качестве основополагающего элемента, его определяющего.

Все вышеперечисленное свидетельствует о наличии серьезных противоречий в теории и практике профессиональной деятельности судебных приставов, суть которых состоит в следующем:

Первое противоречие – практическое – состоит в несоответствии между требованием труда и уровнем реальной психологической помощи в период адаптации.

Второе противоречие – теоретическое – состоит в том, что поиск эффективных способов и средств развития профессионально значимых качеств судебных приставов в процессе адаптации предполагает выявление специфики данного вида деятельности и разработки профессиограммы судебного пристава. В настоящее время эта задача в отечественной психологии еще не решена.

Таким образом, потребность Управления в совершенствовании работы с личным составом и в научном обеспечении, прогнозировании и повышении эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников, недостаточная разработанность данной проблемы в современной психологиче-

ской науке позволяют рассматривать избранную для диссертационного исследования тему «Развитие профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности» как актуальную и значимую в научном, теоретическом и прикладном отношении.

Проблема нашего исследования: какие профессионально значимые качества и при каких условиях будут способствовать повышению уровня адаптации к профессиональной деятельности?

В соответствии с проблемой исследования мы определили **цель** – создание условий развития профессионально значимых качеств судебных приставов с помощью специальной тренинговой программы, которая будет способствовать повышению уровня адаптации в профессиональной деятельности.

Объект исследования: профессионально значимые качества судебных приставов.

Предмет исследования: особенности развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности с помощью специальной разработанной тренинговой программы.

Гипотеза исследования: развитие профессионально значимых качеств, а именно коммуникативность, личностная направленность, эмоциональная стабильность, внутренний контроль поведения судебных приставов с помощью специальной тренинговой программы будет способствовать повышению уровня адаптации в профессиональной деятельности.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были сформулированы следующие **задачи**:

1. Изучить современные подходы к проблеме развития профессионально важных качеств государственных служащих.
2. На основе проведенного исследования профессиональной деятельности выявить качественные и количественные показатели периода адаптации к профессиональной деятельности сотрудников Управления, вы-

делить профессионально значимые качества судебных приставов, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности в данный период.

3. Сопоставить уровень адаптации в трудовой деятельности с профессионально значимыми качествами судебных приставов, выявить и описать устойчивые различия между ними.

4. Разработать и апробировать программу по развитию профессионально значимых качеств, обеспечивающих повышение уровня адаптации в профессиональной деятельности.

5. Определить результативность программы по развитию профессионально значимых качеств, способствующих успешности профессиональной деятельности на этапе адаптации.

6. Разработать комплекс научно обоснованных предложений и рекомендаций по организации социально-психологического обеспечения профессионального становления сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности.

Для решения поставленных задач применялись комплексные **методы** исследования:

1. Теоретические методы – сравнительный и комплексный анализ научной, методической и учебной литературы; обобщение педагогического опыта;

2. Формирующий эксперимент

3. Методы математической обработки данных

В исследовании использовались следующие **методики**:

1. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича (в модификации С. Шварца).

2. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

3. Многофакторный личностный опросник Р. Кетелла.

4. Анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова.

База исследования: Управление Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области, выборку составили государственные гражданские служащие женщины и мужчины со стажем работы в не более 1 года в количестве 52 человек.

Положения, выносимые на защиту:

1. Специфика профессиональной деятельности судебных приставов состоит в его субъект–субъектной направленности, а также в том, что в ее структуре особую выраженность имеют коммуникативные и эмоционально-волевые компоненты данной деятельности.

2. Профессионально значимыми качествами судебных приставов, составляющими основу для его успешной адаптации в профессиональной деятельности являются:

- Коммуникативность;
- Личностная направленность;
- Эмоциональная стабильность;
- Внутренний контроль поведения.

3. Реализация специальной тренинговой программы направлена на развитие его коммуникационных навыков, навыков саморегуляции, эмоциональной устойчивости и других, что обеспечивает повышение уровня адаптации в профессиональной деятельности.

Теоретическо-методологическую основу нашего исследования составили основные принципы и положения отечественной психологической науки: принцип системности, принцип детерминизма, принцип развития, принцип единства сознания и деятельности, положение о личности как о субъекте жизнедеятельности и отношений, положение об определяющей роли активности личности в ее продвижении в процессе саморазвития. (Б.Г. Ананьев, А.В. Петровский, Л.Н. Анциферова, В.Н. Романова, К.К. Платонов, В.А. Ядов, В.С. Мерлин, М.Г. Ярошевский, Е.А. Климов, А.К. Маркова и др.)

Практическая значимость исследования состоит в том, что

1. Показаны возможности использования комплексных методов для определения уровня сформированности профессионально значимых качеств судебных приставов;

2. На основе экспериментального исследования доказана результативность использования разработанной нами «Программы развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации в профессиональной деятельности».

Структура диссертационной работы: введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения.

ГЛАВА I. Теоретические основы изучения проблемы развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности

1.1. Понятие о профессионально значимых качествах судебных приставов

В настоящее время в юридической практике приобретает все более существенное значение система исполнительного производства, которое ориентировано на грамотно и вовремя исполненные судебные постановления, так как это один из показателей эффективности работы суда и всей системы правовой защиты в государстве. Поэтому недостатки, нарушения, проявленные в ходе исполнительного производства его субъектами – а именно судебными приставами – негативно влияют на результативность защиты прав и свобод субъектов правоотношений, что, в целом, понижает репутацию органов исполнительной власти в глазах общества. Это предъявляет повышенные требования к психологическим качествам личности судебных приставов и определяет высокую актуальность их профессионального отбора, адаптации и развития как профессиональных работников.

Психологические особенности деятельности сотрудников Управления в настоящее время довольно мало исследованы в юридической психологии.

По мнению авторов, проводивших исследования в данной тематике (В.Л. Васильев [25], А.В. Дулов [22], А.М. Столяренко [86] и др.), деятельность судебных приставов характеризуется следующими специфическими психологическими особенностями.

Во-первых, это правовая регламентация деятельности сотрудников – одна из наиболее специфических особенностей профессиональной деятельности в этой сфере. Деятельность строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами, нормативными документами т.п.). По мнению Марищук В.Л. [61], эта особенность отличает работу судебных при-

ставов от многочисленных отраслей человеческой практики, где выполнение работ определяется общими планами или инструкциями и создает широкую возможность для свободного осуществления своих личных представлений о наиболее эффективной организации труда. Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленному нормами закона. Неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих служебных обязанностей всегда является нарушением того или иного закона. Всё это в конечном итоге порождает повышенную ответственность сотрудника за свои решения и действия

Другой психологической особенностью деятельности сотрудников является наличие властных полномочий. Судебным приставам предоставлено право в необходимых случаях вторгаться в личную жизнь людей, выяснять обстоятельства, которые нередко стараются скрыть от окружающих, входить в жилище граждан, ограничивать в необходимых случаях свободу отдельных граждан и даже лишать ее. В своей работе, посвящённой профессиональной ориентации сотрудников государственной службы А.Н. Роша [78], отмечает, что психологическое состояние сотрудника, облаченного данной властью, определяется прежде всего высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить необходимость и разумность действий, их законную основу. Нередко это связано с необходимостью остановиться на одном из вариантов и поэтому характеризуется особой напряженностью. Умение разумно, законно пользоваться предоставленной властью - одно из важнейших профессиональных требований к судебному приставу.

Важной психологической особенностью профессиональной деятельности сотрудников является постоянное противоборство и противодействие заинтересованных лиц. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранение препятствий, которые специально создаются на пути сотрудника, вызывают у него различные эмоциональные реакции, требуют постоянного волевого напряжения и активной умственной деятельности. В условиях актив-

ного противоборства возникает необходимость постоянной сложной интеллектуальной работы, зашифровки своих целей, маскировки действительных социальных ролей.

В работе «Критерии профессионализации и формирование структуры профессиональных способностей» Поваренков Ю.П. [72] указывает значимость специфических особенностей профессиональной деятельности сотрудника, к которым можно отнести дефицит времени и наличие перегрузок в его работе. Оперативность и быстрота входят в число основных принципов работы судебного пристава. Промедление в работе ведет к неудаче.

С другой стороны, дефицит времени проявляется в необходимости соблюдения процессуальных и других сроков, которые отводятся на возбуждение исполнительного производства, рассмотрение заявлений граждан и пр. Сотрудник постоянно находится из-за этого в напряженном состоянии. То, что в других видах деятельности свойственно лишь «аварийным ситуациям», является обычным в работе судебного пристава-исполнителя.

Напряженность связана и с большими физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник из-за высокой экстремальности его деятельности, с действиями в условиях конфликтной ситуации, с воздействиями различного рода стресс-факторов, ненормированным рабочим днем, наличием отрицательной эмоциональной окраски деятельности, так как сотруднику приходится сталкиваться с проявлениями человеческого горя, сложными условиями его служебной деятельности.

Ну и конечно, профессиональную деятельность сотрудника отличает ярко выраженный познавательный характер, что наглядно представлено и научно доказано в работе И. Семчук [82]. Профессиональная деятельность требует от судебных приставов не только многообразного решения мыслительных задач различного плана и трудности, но и организации их практического осуществления. При этом деятельность чисто мыслительная, имеющая целью построение различных версий, составление планов осуществления

служебных мероприятий и планов работы в целом, соединяется с практической организацией работы, реализующей мысленные схемы и решения.

В профессиональной деятельности сотрудников государственной службы Бодров В.А. [22] выделяет следующие основные элементы: познавательную, конструктивную, организаторскую и коммуникативную деятельность. Разумеется, в реальной работе сотрудников каждый из этих структурных компонентов не встречается в чистом виде, все они осуществляются в органическом единстве.

Познавательная деятельность. Трудно переоценить ее значение для всей деятельности сотрудника. Без осуществления познавательной деятельности невозможно достичь ни одной цели борьбы с должниками, без познания не может реализоваться ни деятельность в целом, ни один из указанных выше ее видов. Только в результате процесса познания появляется возможность целенаправленного осуществления других действий сотрудника.

Чтобы решать задачи работы с должниками, познавательная деятельность сотрудника должна обеспечить установление фактов, обстоятельств, причинных зависимостей, относящихся как к событиям настоящего, прошлого, так и будущего времени.

В своей работе, посвящённой психологической характеристике профессиональной деятельности судебного пристава, Аврамцев В.В. [7, С. 68]. отмечает: «Учитывая сложность, многоплановость, разнообразие задач, решаемых судебным приставом, недостаточность, а зачастую противоречивость их условий, изменчивость исходных данных, наличие элементов внезапности и т.п., можно с полным основанием отнести познавательную деятельность сотрудника к творческой, а основной формой обеспечения познания в ней назвать практическое творческое мышление».

Конструктивная деятельность. Под ней понимается мыслительная деятельность, направленная на планирование действий по раскрытию, расследованию, возбуждению исполнительного производства, розыску должников и т.д. Если при реализации познавательной деятельности мышление стремится

в основном дать ответ на вопросы: что еще неизвестно, что нужно дополнительно обнаружить, найти для решения конкретной задачи, то в конструктивной деятельности осуществляется планирование самих этапов познавательной деятельности, т.е. в ней дается ответ на вопрос: в какой последовательности мы будем искать неизвестное. Иными словами, поисковая и конструктивная деятельности судебного пристава есть две стороны единого процесса мышления, характеризующие разные его этапы.

Организаторская деятельность. Она имеет своей целью обеспечение оптимальных условий для осуществления всех остальных видов профессиональной деятельности сотрудника. Ее содержанием является управление процессам работы судебного пристава что проявляется в оперативном руководстве, учете и контроле, поддержании взаимодействия между участниками этих процессов. Она состоит как из передачи и обмена информацией, так и организации действий других лиц, которые должны по роду своих обязанностей выполнять указания сотрудника.

Коммуникативная деятельность. Профессиональная деятельность сотрудника отличается широкой коммуникативностью. Его коммуникативная деятельность заключается в получении необходимой информации посредством общения, т.е. непосредственного речевого контакта с окружающими в целях решения практических оперативно-служебных задач.

По мнению Малковой Т.Н. [55], чтобы оказывать влияние на людей в процессе общения, в личности сотрудника должны гармонично сочетаться достаточно высокий интеллект и эрудиция с сильной волей, а также комплексом личных свойств, определяющих его человеческую привлекательность.

Коммуникабельность является наиболее характерной особенностью профессиональной деятельности. Она носит многосторонний и исключительный характер. Многосторонность коммуникабельности сотрудника состоит в том, что он общается с представителями разных возрастных категорий, с людьми различных профессий, занимающих различное правовое по-

ложение. Это требует знания психологии человека вообще и психологических основ общения в частности. Как отмечает Марьин М.И. [64, С. 180]: «Коммуникабельность сотрудника - черта, необходимая для правильной организации производства различных профессиональных и профилактических мероприятий».

Отличительной чертой коммуникабельности сотрудника является то, что она требует перевоплощения. Необходимость этого объясняется важностью установления психологического контакта со всеми лицами, попадающими в сферу его деятельности.

Профессиональная деятельность судебного пристава принадлежит к разряду «сложных» профессий, предъявляющих очень высокие психологические и психофизиологические требования к сотрудникам.

Личность сотрудника отличается сложностью и многогранностью. Она складывается и формируется в основном в результате взаимодействия многих факторов, но главным и определяющим является личность человека, который избрал профессию судебного пристава в качестве одной из главных своих жизненных целей.

Подводя итог, можно сказать, что к психологическим особенностям деятельности судебного пристава, отличающим ее от других профессий, относятся: государственный правоисполнительный характер деятельности; вариативность и нестандартность ситуаций в условиях дефицита времени; выраженная организаторская направленность, большое число коммуникативных контактов, индивидуальный характер, высокая ответственность и социальная значимость, правовая регламентация; высокая стрессогенность. Так же профессиональная деятельность судебного пристава предъявляет повышенные требования к его психологическим качествам личности, характеризующим профессиональную компетентность, социальную зрелость, ответственность, организаторские, коммуникативные, морально-нравственные и эмоционально-волевые качества.

1.2. Особенности адаптации судебных приставов к профессиональной деятельности

Проблема адаптации чрезвычайно актуальна в настоящее время. Успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Напротив, неэффективная адаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека отрицательных психических состояний, напряженности отношений внутри коллектива, снижению производительности труда и т.д. Не менее серьезно стоит вопрос в службе судебных приставов. Многие исследователи прямо указывают на связь степени и полноты адаптации с текучестью кадров, особенно молодых специалистов. Понятие адаптации и ее роли в профессиональной деятельности сотрудников «экстремальных профессий» рассматривалось в работах Е.И. Финогенко [93], Н.И. Мягких [68], О.П. Баклицкой [17] и др., где отмечается исключительное влияние экстремальных факторов профессиональной деятельности на процесс профессиональной адаптации сотрудников.

За основу в нашей работе мы взяли определение, указанное в работе Авдюшкина Е.Г. [6. С. 165]: «Адаптация в широком смысле понимается как процесс приспособления людей, групп и организмов к условиям существования. В психологии понятие "адаптация" широко применяется в теоретических концепциях, трактующих взаимоотношения индивида и окружения как процессы гомеостатического уравнивания (гештальт-психология). В психологии важное значение получило понятие «адаптационной синдром». В развитии адаптационного синдрома выделяют три стадии: стадию тревоги; стадию сопротивления и стадию стабилизации состояния или истощения».

В практической социальной психологии адаптация понимается как процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды. При этом важным аспектом адаптации является принятие индивидом определенной социальной роли. Поэтому часто адаптация относится к одному из

основных механизмов социализации личности. Эффективность адаптации зависит от адекватности представления человека о себе и других.

В процессе адаптации выделяют внутренние и внешние условия и средства деятельности. Адаптация к процессу труда внутренних условий деятельности и внутренних средств деятельности достигается формированием потребностно-мотивационно-деятельностного комплекса в единстве с субъективной образно-понятийной моделью деятельности (комплексом знаний, умений, навыков) на основе профессионально важных способностей и свойств. Внутренние условия и средства деятельности и их адаптация зависят от адаптивности человека, то есть его способности к приспособлению в процессе деятельности и общения с другими людьми, это в своей работе «Психологическая адаптация» указывает Антипов В.В. [11].

Под адаптивностью понимается врожденная и приобретенная способность человека к приспособлению ко всему многообразию жизни при любых условиях. Глушко А.Н.[27] различает различные уровни адаптивности, позволяющие выделить высоко-, средне- и низкоадаптивных людей. Уровень адаптивности повышается или понижается под воздействием социализации, воспитания, обучения, условий и образа жизни.

Очень важно учитывать врожденные основы адаптивности - инстинкты, темперамент, эмоции, врожденные задатки интеллекта и общих способностей, внешние данные и физическое состояние организма. Вероятно, понимание адаптивности должно строиться на основе учета сознания и бессознательного, взаимодействия этих основных элементов психики человека.

В работе Баклицкой О.П [17]. отмечается, что поведенческо-деятельностная адаптация сотрудников разделяется на следующие виды:

- профессиональную адаптацию;
- социально-организационную адаптацию;
- социально-психологическую адаптацию.

Профессиональная адаптация - это приспособление к рабочему месту, порядку несения службы, орудиями и средствами труда, технологическому

процессу, временным параметрам работы, объекту и предмету труда, характеру и направлению взаимодействия работников. Профессиональная адаптация - это непосредственная адаптация к самой служебной деятельности. На ее процесс влияют три основных фактора:

- 1) факторы эргономики и окружающей среды;
- 2) индивидуально-личностные факторы сотрудника, в том числе уровень развития адаптационных способностей;
- 3) факторы управления процессом профессиональной адаптации.

Адаптация начинается с оборудования рабочего места и приспособления его в связи с индивидуальными психофизиологическими, физическими и психологическими особенностями сотрудника. Кроме того, большое значение приобретает “вхождение” сотрудника в ритм работы, приспособление к технологическому процессу деятельности.

К числу индивидуально-личностных факторов, определяющих процесс профессиональной адаптации Глушко А.Н. [27] относит: исходный (преадаптационный) уровень знаний и умений сотрудника; мотивацию деятельности и уровень мобилизованности; адаптационные способности, включающие в себя ряд психологических свойств и умений.

К числу управленческих воздействий, определяющих профессиональную адаптацию:

- 1) установление уровня и сложности служебных задач, соответствующих преадаптационной подготовке работника;
- 2) обеспечение обоснованного темпа включения адаптанта в деятельность и выполнение должностных обязанностей;
- 3) контроль за режимом труда и отдыха адаптанта;
- 4) обеспечение эргономических требований к оборудованию рабочих мест;
- 5) стимулирование адаптанта за достижение успехов в служебной деятельности.

Социально-организационная адаптация включает в себя следующие аспекты: административно-правовой аспект (знание сотрудником целей и функций органов управления и обеспечения работы служб и подразделений; знание своего должностного статуса, своих должностных обязанностей, полномочий, ответственности; порядка подчиненности в организационной системе и т.д.); социально-экономический аспект (социальная и экономическая активность адаптанта, развитая тенденция к экономии ресурсов; знание работником экономических норм, стимулов, критериев оценки его труда и т.д.); управленческий аспект (включение работника в управление; участие адаптанта в подготовке и принятии управленческих решений и т.д.); рекреационно-творческий аспект (адаптация к жизни организации, связанной с бытом, отдыхом, проведение досуга, занятие спортом, общественной работой).

В современной психологии, как отмечает Журавлев А.Л. [35], в связи с преобладанием в ее теории внешнего детерминизма генезис личности прежде всего определяется социальными факторами. Таким образом, законы социогенеза указывают на зависимость развития личности от развития общества, к которому она адаптируется в процессе становления. Само же становление личности в русле этой тенденции связано с интериоризацией общественных отношений, благодаря чему понятие «социальная адаптация» конкретизируется как преобразование общественных мотивов в личностные, усвоение общественного опыта, овладение нормами, образцами и эталонами общества, вхождение в социальную среду и интеграция в нем.

В ином ракурсе становления личности в ходе ее адаптации внимание уделяется ее активности и особой роли сознания в этом процессе. Данный аспект в своих работах изучает Шелепова Е.С. [100] - здесь акцент ставится на постулате равноценности внешней и внутренней детерминации. Следовательно, понятие «социальная адаптация» как показатель развития личности проявляется в таких признаках, как способность к социальной активности в виде самоактивности, общественный образ жизни и способы индивидуальной реализации себя, накопление новых общественных возможностей и индиви-

дуальных потенциалов, изменение потенциального и содержательного актуального, восхождение к морально-духовному и приобретение персонального.

В нашей работе адаптация рассматривается в социально – психологическом аспекте. Социально-психологическая адаптация связана с вхождением работника в систему межличностных взаимоотношений профессионального коллектива, достижением определенного социометрического статуса, принятием норм и традиций коллектива. Здесь большое значение приобретают адаптационные способности, связанные с общением, эмпатией, восприятием и пониманием друг друга, регулированием представлений друг о друге и соответствующих ожиданий и т.д.

Психологическое сопровождение процесса адаптации сотрудников и “вхождения” в профессию должно строиться с учетом важности адаптационных способностей и других психологических качеств личности. На первом этапе основной задачей психолога является изучение и анализ адаптационных способностей (адаптивности) и других психологических особенностей адаптантов. В основе нашей работы лежит идея о том, что используя имеющуюся психологическую информацию об адаптантах, нужно ставить задачу по формированию у них индивидуального стиля профессиональной деятельности, соответствующего их адаптационным способностям и другим личностным качествам. В основу формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности может быть положено:

- 1) профессиональное образование (правовая грамотность, владение мерами личной безопасности, освоение тактики поведения в различных служебных ситуациях и пр.);
- 2) признание сотрудником своих психологических особенностей и проблем;
- 3) умение психологически грамотно взаимодействовать с другими людьми;
- 4) наличие информации о психологических профессионально значимых качествах;

- 5) представление о наиболее распространенных вариантах индивидуальных стилей профессиональной деятельности;
- 6) понимание, что процесс трудового становления в сложных видах деятельности невозможен без активного создания индивидуальных форм и методов достижения профессионального результата;
- 7) умение самостоятельно выходить из неблагоприятных в психологическом смысле состояний (стресс, страх и др.).

Как отмечает Мальцев В.А. [53], в современных условиях успешное обеспечение конституционных гарантий граждан и государства в значительной мере зависит не только от укомплектованности специалистами, но и от того, насколько безболезненно сотрудникам, особенно молодым, удастся адаптироваться к новым социально-экономическим условиям России. На фоне роста преступности, низкой правовой культуры людей, криминализации общественных отношений, увеличения социальной напряженности в обществе формируются жизненные ценности молодых людей, поступающих на государственную гражданскую службу. При этом необходимо учитывать, что на становление и развитие вновь поступающих сотрудников, формирование их внутренних установок и мотиваций большое влияние оказывают, с одной стороны, сохраняющиеся традиции советского периода, а с другой - прогрессивные настроения, связанные с неудовлетворенностью настоящим.

Социологическое понимание адаптации личности подразумевает приобщение к определенной деятельности и к среде, в которой протекает эта деятельность. Процесс адаптации молодых сотрудников имеет большое значение, во-первых, потому, что в ходе адаптации важно дать правильную ориентацию в избранной профессиональной сфере, а, во-вторых, потому, что одновременно происходит процесс становления будущего специалиста.

Для сокращения текучести кадров и скорейшей адаптации молодых работников Управлением ФССП России Белгородской области принимаются определенные меры. На наш взгляд, помимо материального стимулирования государственных гражданских служащих, большую роль оказывает хороший

психологический климат в коллективе. Поэтому регулярно проводится изучение социально – психологического климата в коллективе и разработка рекомендаций для коррекционно развивающей работы с сотрудниками.

Как отмечает в своей работе Шалахин И.В. [98 С. 132]: «Одним из важнейших факторов, формирующих психологический климат для конкретного сотрудника, - личность непосредственного руководителя. Частая смена непосредственных руководителей, создает ощущение нестабильности. Поэтому, считаем, что удержание руководителя, а также система закрепления наставника за новым сотрудников – один из главных мотивирующих факторов».

Множество функций и задач, которые стоят перед руководителем предъявляют большие требования к его личностным и профессиональным качествам, управленческой подготовленности. Если обратиться к современному представлению о функциональном подходе к управлению, то можно выделить следующие функции: планирование; принятие управленческого решения; организацию; укомплектование штата; эффективную коммуникацию; стимулирование; руководство и контроль. Все эти функции в процессе управления должны быть реализованы.

Если понимать функцию управления как относительно самостоятельную часть управленческой деятельности, характеризующуюся специфическим содержанием, то в их числе можно назвать: прогнозирование, организацию, регулирование, контроль. Этот набор управленческих функций выражает особенности управления в современных условиях.

Реализация руководителем управленческих функций связана со спецификой построения и деятельности Управления. К таким особенностям следует отнести: жесткие формы подчинения и внутреннего распорядка типа воинского; специальные дисциплинарные права руководителя; специфические условия труда сотрудников, и их повышенная ответственность за результаты деятельности. К специфике управления можно отнести экстремальность деятельности работников и управления им. Экстремальные ситуации деятельности заставляют принимать руководителем ответственные решения в условиях

действия стрессогенных факторов: дефицита времени, недостатка информации, опасности, повышенной ответственности за жизнь и здоровье граждан, сотрудников и др.

Изучая процесс адаптации молодых специалистов, Шеколдина А.А. [99] отмечает, что важным фактором, влияющим на адаптацию личности, являются ее индивидуальные особенности, которые либо помогают вписаться в сегодняшние условия государственной службы, либо ведут к дезадаптации и профессиональной непригодности.

Адаптация на уровне коллектива, самоопределение на основе индивидуальных особенностей предполагает установление прочного контакта с коллективом, вращение в него путем усвоения и принятия норм поведения, характерных для коллектива. Адаптация к коллективу является важной предпосылкой успешной профессиональной адаптации молодого специалиста. В этой связи перед руководителями стоит важная задача — управление и оказание действенной помощи в профессиональной адаптации молодого сотрудника.

На личностном уровне адаптации молодых сотрудников происходит продолжение формирования личности, совершенствование профессионально важных качеств, способностей, черт характера. Неадаптированность на этом уровне, как показывает практика, зачастую приводит к смене профессии.

В Управление ФССП по Курской области было проведено анкетирование: начальникам отделов – старшим судебным приставам было предложено оценить по пятибалльной системе наиболее значимые качества молодых работников, существенные для успешной деятельности. В качестве таковых были выделены три группы качеств:

1. Качества сотрудника как специалиста.
2. Организационные качества сотрудника
3. Личностные качества сотрудника, на которых базируется его служебная деятельность.

Результаты экспертной оценки значимых качеств показали: наиболь-

ший средний балл (3,8) получили: умение применять на практике знания и физические данные.

Второй ранговый показатель (средний балл - 3,7) имеют такие качества, как работоспособность, культура труда и исполнительность. На третьем месте (средний балл - 3,6) — духовное богатство и высокий интеллект. На последнем месте оказались такие качества, как инициативность и умение кратко и ясно говорить (докладывать).

Мы считаем, что задача этапа профессиональной адаптации на уровне социально-психологического обеспечения профессионального становления молодых сотрудников заключается в формировании уровня психической деятельности сотрудника, определяющего адекватное заданным требованиям и условиям среды профессиональное поведение, эффективное взаимодействие с социальным окружением и успешную деятельность без значительного нервно-психического напряжения.

Деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников, которая проводится отделом государственной службы и кадров, должна строиться с учетом:

- 1) изучения самой личности молодого сотрудника;
- 2) изучения личности в деятельности;
- 3) учения личности в коллективе и через коллектив.

В соответствии с данными направлениями работы специалист отдела госслужбы и кадров выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации молодых сотрудников.

1. Изучение личности молодого сотрудника в деятельности и его социально-психологическое сопровождение психологу целесообразно вести по следующим направлениям:

2. Изучение условий труда, межличностного взаимодействия молодого сотрудника и наставника.

3. Анализ совместно с наставником и руководителем целей, задач, объективно необходимых функций и предпосылок продуктивного выполне-

ния конкретных профессиональных действий молодым сотрудником в конкретных условиях, а также постановка перед ним задач в соответствии с интересами подразделения и возможностями конкретного человека.

Особое внимание нужно оказывать молодому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит и его адаптации к выполнению служебных задач.

Индивидуальная работа с молодым сотрудником в коллективе направлена на преодоление психологических трудностей, связанных:

- с несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;
- с несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств личности молодого сотрудника требованиям, предъявляемым особенностями служебной деятельности и коллектива;
- с неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения;
- с неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;
- с отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

Итак, эффективность профессиональной адаптации молодого специалиста зависит от определенных условий, среди которых основными являются:

- уровень готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности;
- межличностные отношения с коллегами и руководством;
- обстановка в коллективе.

1.3. Развитие профессионально значимых качеств судебных приставов как условие успешности процесса адаптации к профессиональной деятельности

В профессиях, основанных на взаимодействии с людьми в системе «человек-человек», процесс профессиональной адаптации предъявляет особые требования к индивидуально-психологическим качествам работника.

Профессионально важные качества – это индивидуально-психологические качества и свойства личности, определяющие возможность успешного выполнения профессиональной деятельности.

Шелепова Е.С. [100, С. 25] считает, что «профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, особенности психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения, а также другие качества личности. По мнению автора, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, что является узловым моментом формирования психологической системы деятельности».

По мнению А.К. Марковой [59], профессионально значимые качества могут выступать как собственно психические и личностные, так и биологические свойства субъекта профессиональной деятельности – соматические, морфологические, нейродинамические и др.

Е.С. Шелепова [100] рассматривает профессионально значимые качества как компонент профессиональной пригодности, т.е. такие качества, которые необходимы человеку для успешного решения профессиональных задач.

Формирование подсистемы профессионально важных качеств происходит из следующих посылок:

- 1) у человека уже есть определенные качества, и при освоении профессий происходит их перестройка в соответствии с особенностями данной профессиональной деятельности;
- 2) общая логика такой перестройки деятельности:
 - а) перенастройка качеств в соответствии с профессиональной деятельностью;

- b) появление и развитие новых качеств и способностей;
- 3) формирование индивидуального стиля деятельности, что как бы «венчает» развитие профессионала.

Итак, адаптация судебного пристава к профессиональной деятельности, ее эффективность определяется различными факторами, в том числе профессионально важными качествами субъекта деятельности.

В нашей работе мы выделили следующие профессионально значимые качества в соответствии с методическими рекомендациями по организации психологического обеспечения служебной деятельности в Федеральной службе судебных приставов [4], они, по нашему мнению, обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности судебного пристава:

1) Психоэмоциональная устойчивость: уравновешенность, самоконтроль поведения и проявления эмоций (способность отдавать себе отчет о переживаемых эмоциях и чувствах, а также управлять ими).

2) Сохранение работоспособности как в условиях монотонности и однообразия, так и при быстрой смене форм деятельности и воздействии разнородных внешних факторов; умение устанавливать доброжелательные отношения с коллегами по работе, согласовывать свои действия с действиями партнеров.

3) Зрелость личности: развитые волевые качества, настойчивость, способность брать на себя ответственность за принятие решения; уверенность в своих силах, самостоятельность, предприимчивость, инициативность, умение определять приоритеты и последовательность решения проблем; организованность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело.

4) Положительная социальная ориентация: сознательное следование нормам морали и нравственности (гуманность, коллективизм, порядочность, честность, принципиальность, добросовестность, трудолюбие, патриотизм и др.); осознание своего гражданского долга, отношение к служебной деятель-

ности как к социально значимой, направленной на решение важных государственных и общественных задач.

5) Устойчивая мотивация к профессиональным и служебным достижениям, основанная на положительных социальных ценностях и правовых нормах.

В нашей работе мы так же рассмотрим особенности развития способностей судебного пристава: сформированные коммуникативные способности (навыки общения с людьми), психическая и эмоциональная уравновешенность, развитые организаторские способности, гибкость поведения, умение держать дистанцию, представительские способности. Так же остановим свое внимание на исследовании способностей, препятствующих эффективности профессиональной деятельности: агрессивность, брезгливость, эгоистичность, отсутствие организаторских способностей, психическая и эмоциональная неуравновешенность, безответственность и другие.

Эмоциональная устойчивость является одним из основных профессионально значимых качеств психики педагога, которая проявляется в том, насколько характерны для него выдержка и самообладание даже в самых неблагоприятных стрессовых ситуациях, насколько он умеет себя держать в руках в условиях отрицательных эмоциональных воздействий со стороны других людей.

Термин «эмоциональная устойчивость» деятельности судебного пристава обозначает синтез свойств и качеств личности, позволяющий уверенно и самостоятельно в различных эмоциональных условиях выполнять свою профессиональную деятельность. Обладать психологической устойчивостью в профессиональной деятельности – это значит в условиях такой деятельности уметь быстро ориентироваться в измененных условиях жизни, находить оптимальные решения в сложных нестандартных ситуациях и сохранять при этом выдержку и самообладание.

Профессиональная деятельность сотрудников Управления предполагает высокий процент факторов, вызывающих стресс, поэтому наличие низкой

эмоциональной устойчивости оказывает негативное влияние на профессиональную адаптацию.

Коммуникабельность рассматривается как одно из важных профессиональных качеств судебного пристава. Общение присутствует во всех видах человеческой деятельности. Но есть такие виды труда, где оно из факта, сопровождающего деятельность, сопутствующего ей, превращается в категорию кардинальную, профессионально значимую.

Караяни А.Г. [41] в своей научной статье, посвященной юридической психологии говорит о том, что юридической сфере деятельности идет интенсивный процесс профессионализации обыденного общения. По роду службы сотруднику государственной службы приходится иметь дело с наиболее трудным в социальном отношении контингентом, для которого характерно наличие асоциальных установок, неуправляемость, агрессивность, сопротивление и враждебное отношение к представителям власти. Выполняя свои повседневные обязанности, сотрудник также общается с различными категориями должностных лиц, руководителями различного ранга, гражданами, должникам.

Проведенный анализ профессиональной деятельности сотрудников Управления показывает, что все действия сотрудника характеризуются высоким разнообразием, сопровождаются множеством деловых и межличностных контактов с людьми как внутри, так и вне организационной системы, характеризуются быстрой сменой событий, многообразием выполняемых действий.

В этих условиях такие качества и умения как: способность располагать к себе людей, вызывать у них чувство доверия; способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми; умение быстро найти нужный тон, целесообразную формулу общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника; умение отстаивать свою точку зрения умение вживаться в роль, способность к перевоплощению; умение слушать и тактически грамотно переводить разговор на значи-

мые темы; умение применять психологические приемы с целью введения значимой информации, в деятельности каждого сотрудника приобретают важное значение, это отметила в своей Скрипкина Ш.П. [85].

Данный анализ деятельности сотрудника Управления указывает на необходимость повышения уровня профессионального мастерства сотрудников полиции средствами психологической подготовки. Одним из путей решения сложившейся проблемы является формирование и развитие у обучаемых таких профессионально-важных качеств, как коммуникативная компетентность, культура общения, управление конфликтными ситуациями. Подтверждением этому служат результаты исследований, при проведении которых психологами установлено, что у работающих в сферах где для решения профессиональных задач постоянно требуется общение или в профессиях типа «человек-человек» (по Е.А. Климову [45]), успех в деятельности зависит на 80–85% от коммуникативной компетентности и только на 15–20% определяется уровнем профессиональной подготовки по специальности.

Итак, коммуникативная компетентность определяется наукой как готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции с различными людьми. Коммуникативная компетентность является интегративным и относительно стабильным психологическим образованием, включающим личностный (личностные качества) и технологический (знания, навыки, умения) потенциалы. Коммуникативная компетентность обеспечивает эффективное общение, реализуя гибкие коммуникативные стратегии за счет вербальных и невербальных действий. Синченко Т.Ю. [84] отмечает, что эффективное построение коммуникационного процесса зависит от некоторой совокупности знаний, умений и навыков, т.е. коммуникативных способностей. Хорошо развитые коммуникативные способности положительно влияют на социальное взаимодействие в целом, т.е. на общение.

Под общением понимается специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, содержанием которого является взаимный обмен информацией, идеями, интересами, настроениями, чувствами, установками и

воздействием индивидов друг на друга в целях установления взаимоотношений, благоприятных для процесса совместной деятельности.

В процессе служебной деятельности ежедневное взаимодействие сотрудников друг с другом, с другими людьми, казалось бы, должно способствовать в полной мере формированию различных профессионально-важных качеств, рассматриваемых в психологии и помочь адаптироваться в профессиональной деятельности. Тем не менее, как показывает практика, сотрудников, умеющих психологически грамотно строить свою профессиональную деятельность не так уж много. Хотя для судебных приставов психологические знания являются профессионально значимыми, и учитывать психологию людей в профессиональной деятельности является необходимостью.

Целью профессионально-психологической подготовки сотрудников Управления, прежде всего, подготовка к работе с людьми. Она включает в себя получение психологических знаний, формирование личных психологических средств решения профессиональных задач и развитие профессионально важных качеств личности сотрудника. В исследованиях, посвященных профессиональному общению сотрудников государственной службы выделяются коммуникативные знания, умения, навыки, личностные качества, т.к. общение не только структурный компонент профессиональной деятельности, но и особый самостоятельный вид профессиональной деятельности.

Марьин М.И. [63] утверждает, что успешность в решении многих коммуникативных задач сотрудника обусловлена высокой степенью владения психотехниками общения. Каждый компонент структуры профессионально-психологической подготовленности обнаруживает коммуникативную направленность, выделяя коммуникативную компетентность как составляющую профессионального мастерства судебного пристава. Среди профессионально-психологических качеств наиболее значимыми в коммуникации являются: направленность на людей, наличие соответствующих характеристик в эмоциональной, волевой сферах, высокая степень развития основных характеристик внимания, наблюдательности, памяти, мышления, воображения,

интуиции, а также профессиональный артистизм, гибкость, способность к перевоплощению, ролевому поведению, профессионально-психологическая устойчивость.

Таким образом, процессы коммуникации играют огромную роль в деятельности судебного пристава. Каждый сотрудник, реализуя свою деятельность в служебном коллективе, обязан уметь организовать информационный обмен, координировать свою деятельность с другими сотрудниками, определять межличностные позиции. От знания коммуникационных причин конфликтов, умения вести переговоры, зависит эффективность работы сотрудника не только в служебном коллективе, но и в процессе служебной деятельности.

Итак, обобщая изученный материал можно сделать вывод, что профессионально важными качествами судебных приставов, способствующими успешной профессиональной адаптации, являются: эмоциональная устойчивость, развитые коммуникативные качества и организаторские способности.

Особенностями, препятствующими процессу профессиональной адаптации сотрудников, являются: невротизация личности, эмоциональная неустойчивость, низкая коммуникативная толерантность и отсутствие коммуникативных и организаторских способностей.

ГЛАВА II. Экспериментальное изучение профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности

2.1. Организация и методы исследования

При организации исследования профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности мы исходили из теоретических положений, изложенных в первой главе.

В качестве предмета нашего исследования выступили особенности развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности.

Проведение экспериментального исследования состояло из трех основных частей, отдельные из которых включали ряд этапов и в зависимости от поставленных задач основывались на использовании определенной группы методов.

В нашем исследовании участвовало 52 сотрудника Управления Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области.

Выборку составили молодые сотрудники, мужчины и женщины, среднего возраста от 22 до 35 лет, имеющие опыт работы в Управлении менее 1 года.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования мы выделили основные этапы нашей работы:

1. Этап выявления качественных и количественных показателей адаптации к профессиональной деятельности сотрудников Управления, а также особенностей профессионально значимых качеств судебных приставов, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности в данный период.

2. Этап сопоставления исследуемых психологических аспектов успешности адаптационного периода в профессиональной деятельности с индивидуально психологическими особенностями судебных приставов.

3. Этап моделирования и внедрения программы развития профессионально значимых качеств сотрудников Управления, способствующих успешности профессиональной деятельности на этапе адаптации.

4. Этап оценки результативности программы по развитию профессионально значимых качеств, способствующих успешности профессиональной деятельности на этапе адаптации.

5. Этап разработки комплекса научно обоснованных предложений и рекомендаций по организации социально-психологического обеспечения профессионального становления сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности.

В первой части нами был проведен теоретический анализ литературы по вопросам направленных на изучение особенностей развития профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации в профессиональной деятельности; определена степень актуальности проблемы исследования в психологии на современном этапе. Были обозначены объект, предмет, цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза. Анализ литературы позволил выделить критерии для диагностики особенностей развития. Проводился подбор методов и диагностических методик, позволяющий в полной мере исследовать изучаемые показатели.

Для определения исходного и итогового уровня развития профессионально значимых качеств, а также показателей социально-психологической адаптации судебных приставов в профессиональной деятельности нами были использованы следующие методики:

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса [103] предназначена для изучения особенностей социально-психологической адаптации и связанных с этим черт личности.

Автором выделяются следующие 6 интегральных показателей:

1. «Адаптация»;
2. «Приятие других»;
3. «Интернальность»;
4. «Самовосприятие»;
5. «Эмоциональная комфортность»;
6. «Стремление к доминированию».

Каждый из них рассчитывается по индивидуальной формуле, найденной эмпирическим путем. Интерпретация осуществляется в соответствии нормативными данными, рассчитанными отдельно для взрослой выборки. Полное описание и бланки методики расположены в приложении 1,2.

Для исследования ценностных ориентаций нами была выбрана методика Ценностный опросник С. Шварца. Опросник разработан на основе методики М. Рокича и предназначен для выявления приоритетных групп ценностей [51].

Испытуемым представляется два списка ценностей, каждый из которых они должны прошкалировать оценками в зависимости от степени важности данной ценности в их жизни.

При обработке результатов ценности группируются по шкалам, разделенным на 3 группы: I - индивидуальные ценности, С - коллективные ценности, IC – смешанные, имеющие как индивидуальный, так и коллективный компонент.

К первой группе относятся шкалы: наслаждение, достижения, социальная власть, самоопределение, стимуляция. Ко второй группе относятся шкалы: ограничительный конформизм, поддержка традиций, социальность. К третьей группе относятся шкалы: безопасность, зрелость, социальная культура, духовность. По каждой из представленных шкал подсчитывается средний балл, который и определяет приоритетную группу ценностей для испытуемого. При обработке результатов ценности группируются по шкалам. Инструкция и полное описание методики «Ценностные ориентации» М. Рокича в модификации С. Шварца расположены в приложении 1,2.

Исследование личности проводилось с помощью 16ти-факторного опросника Р.Б. Кеттела [40]. Опросник Кеттела является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности.

Выявление относительно независимых 16 факторов (шкал, первичных черт) личности. Каждый фактор образует несколько поверхностных черт, объединенных вокруг одной центральной черты.

В результате обработки полученных ответов извлекаются оценки 16-ти полярных факторов личности, в том числе фактора самооценки, который дает информацию об ее адекватности.

Ориентируясь на средние оценки и результаты анализа, в котором учитывается соотношение между оценками по факторам, можно построить индивидуальные графики личности, которые часто носят название «профиль личности».

Суммируя качества, необходимые для успешности адаптации в профессиональной деятельности судебного пристава мы выделили основные:

7. Коммуникативность (общительность, способность к установлению новых контактов)
8. Эмоциональная стабильность (зрелость эмоций, возбудимость)
9. Нормативность поведения
10. Тактичность
11. Уровень тревожности
12. Внутренний контроль поведения
13. Стрессоустойчивость

Полное описание факторов по тесту Р.Б. Кетелла, а также инструкция и бланк опросника расположены в приложении 1,2.

Анкета В.Ю. Рыбникова «Прогноз-2» предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) у военнослужащих и позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность возникновения нервно-психических срывов. Качественный ана-

лиз ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях [80].

Результаты обследования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносится заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов.

Инструкция и бланк анкеты В.Ю. Рыбникова расположены в приложении 1,2.

На втором этапе нами проводилось диагностическое исследование профессионально значимых качеств судебных приставов по выделенным показателям, а также оценка уровня социально-психологической адаптации в профессиональной деятельности, позволившее обозначить состояние сформированности данных показателей у судебных приставов. По результатам диагностики сотрудники делились на 2 группы с разным уровнем адаптации в профессиональной деятельности. Исследование проводилось на основе квазиэкспериментального плана для двух рандомизированных групп с предварительным и итоговым тестированием. Полученные данные легли в основу разработанной специальной тренинговой программы, направленной на развитие профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации.

Заключительная часть нашего исследования была обусловлена следующей задачей:

1. Проверить: существует ли зависимость развития профессионально значимых качеств и успешности периода адаптации в профессиональной деятельности. Проверка осуществлялась с помощью методов математико-статистической обработки полученных данных – в нашем случае t-критерий Стьюдента.

Для проверки научной состоятельности наших предположений о способах повышения уровня адаптации через развитие профессионально значимых качеств нами была разработана и апробирована специальная тренинговая программа.

Цель формирующего эксперимента – разработка и внедрение программы развития профессионально значимых качеств у сотрудников, обуславливающих успешность процесса адаптации в профессиональной деятельности.

Задачи эксперимента:

1. Конкретизация проблемы исследования.
2. Изучение связанной с проблемой литературы и практики.
3. Выбор методов реализации формирования профессионально значимых качеств.
4. Планирование и проведение эксперимента.
5. Проведение эксперимента.
6. Обработка и анализ результатов эксперимента.

Специальная тренинговая программа основана на использовании метода моделирования элементов профессиональной деятельности, позволяющих ставить сотрудников в такую социально–психологическую ситуацию развития, которая требует применение значимых для ее решения коммуникативных, эмоционально–волевых умений и навыков, тем самым активизировать процесс развития соответствующих профессионально значимых качеств.

Проведение каждого занятия специальной развивающей программы требует обязательную психолого–педагогическую подготовку специалиста, осуществляющего реализацию данной программы.

Основными задачами специальной тренинговой программы являются:

- 1) Развитие адекватного восприятия других людей и самого себя в своей профессиональной деятельности и на новой должности.
- 2) Развитие способностей к разнообразным проявлениям эмоциональных реакций.
- 3) Развитие внутреннего контроля и стилей поведения в стрессовой ситуации.
- 4) Владение стратегиями и способами мотивации себя и окружающих.

Структура тренинга представлена следующими модулями:

- модуль 1 — «Развитие навыков самоанализа и самопрезентации у сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности»;
- модуль 2 А — «Развитие коммуникативных навыков»
- модуль 2 Б — «Развитие коммуникативных навыков сотрудничества»
- модуль 3 — «Развитие механизмов внутреннего контроля у сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности»;
- модуль 4 — «Формирование представления о способах борьбы с эмоциональной напряженностью и стрессом».

При реализации программы негативных последствий не прогнозируется, однако можно прогнозировать возможные трудности:

- Пассивное участие сотрудников в участии в практических занятиях, нерегулярность посещения практических занятий по причине загруженности участников тренинга. Данную проблему можно разрешить путем повышения информационной компетентности и мотивирования сотрудников в данном направлении.

- Яркая негативная реакция на участие в тренинге сотрудников, имеющих высокий уровень профессионального стресса.

Экспериментальную группу в количестве 19 человек составили сотрудники, отобранные по результатам предварительного эмпирического исследования, неотрывно от рабочего процесса.

Реализация данного тренинга проводилась в течение 5 месяцев с сентября 2017 по январь 2018 года, было проведено 10 развивающих занятий продолжительность 1,5 часа каждое.

План и подробное описание специальной тренинговой программы по развитию профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности представлен в Приложении 4.

2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации

к профессиональной деятельности

Несмотря на изученность адаптационных процессов как в целом, так и в рамках «экстремальных» видов профессиональной деятельности, проблема профессионализации в психологии разработана недостаточно. В связи с этим нами было проведено эмпирическое исследование профессионально значимых качеств судебного пристава, обеспечивающих успешную адаптацию судебных приставов. На основе результатов исследования была разработана специальная программа тренингов с учетом специфики профессиональной деятельности судебных приставов, сложности структуры взаимоотношений в структуре службы, и индивидуальных особенностей участников курса занятий.

Психодиагностический комплекс эмпирического исследования составили методика Методика «Ценностные ориентации» Рокича, методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонда, многофакторный личностный опросник 16PF Кетелла, анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-2. Данные методики (сводные таблицы представлены в приложении 3) позволили как выявить некоторые психологические особенности профессиональной адаптации, особенности профессионально значимых качеств сотрудников, так и оценить эффективность разработанного психологического тренинга по ряду показателей.

2.2.1. Анализ результатов исследования уровня адаптации судебных приставов в профессиональной деятельности

По диагностике социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда были обработаны все шкалы, но для интерпретации в рамках данного исследования были выбраны 5 шкал (Адаптация, Принятие других, Эмоциональный комфорт, Внешний контроль и Ведомость), результаты по данным шкалам были сгруппированы в соответствии с показателями для

данной методики. Таким образом, по каждой из перечисленных выше шкал было выделено 3 подгруппы для объединения данных: средний, низкий и высокий уровень по каждому показателю. Данные показателей методики были объединены в сводную таблицу, представленную ниже (Табл. 1).

Таблица 1.

«Распределение судебных приставов по уровню выраженности показателей социально–психологической адаптации к профессиональной деятельности (в %)»

Пониж. ур-нь	Средний ур-нь	Высокий ур-нь
Адаптированность		
36	64	0
Принятие других		
38	62	0
Эмоциональный комфорт		
54	36	10
Внешний контроль		
12	48	40
Ведомость		
43	38	19

Первая шкала, выбранная для анализа – уровень адаптированности сотрудников. Данный показатель включает в себя именно социально-психологическую адаптированность испытуемого, отражая его взаимоотношения с окружающими, самовосприятие и оценки себя в рамках связи с его окружением. Высокого уровня не наблюдается в обеих группах, у большинства из выборки отмечен низкий показатель. Пониженный уровень адаптированности может быть связан с высоким уровнем проявлений симптомов недостаточного уровня поддержки, различных посттравматических ситуаций, напряжённой атмосферой в семье и многими другими показателями.

Вторая шкала – принятие других. Это показатель того, насколько человек способен воспринять другого человека: его поведение, мнение; возможность соотнести его с собой и общий оптимистический положительный настрой, готовность к общению с людьми. Высокий уровень по данному показателю так же не имеет место в обеих группах, что может указывать на определённую степень невключённости в общение испытуемых, которая заключается в сложностях взаимопонимания между двумя такими группами, как бывшие военнослужащие и люди, не проходившие военную службу, не участвовавшие в военных действиях. Этот параметр значительно влияет на успешность социально-психологической адаптации. Однако, поскольку большинство отмечает средний уровень принятия других, можно сказать, что большинство достигают положительных результатов в определённых моментах (которые возможно определить только при проведении индивидуальных более узко направленных исследований), так же стремятся к общению и взаимопониманию.

Третья шкала для анализа – эмоциональный комфорт. У большинства в выборке этот показатель значительно снижен. Это может объясняться тем, что эмоциональный фон, атмосфера в семье и коллективе – косвенный показатель качества адаптации. Конечно, это очень динамичный показатель, зависящий от большого количества факторов. Пониженный эмоциональный комфорт предположительно может быть связан с напряжённой обстановкой в семье, на работе, неудовлетворённостью трудовой деятельностью, проявлениями симптомов посттравматического стресса, недовольство личными достижениями. Все указанные факторы способствуют формированию эмоционального комфорта личности и, как видно из предшествующих пунктов анализа, их пониженные показатели также влекут за собой понижение эмоциональной комфортности.

Следующая анализируемая шкала – внешний контроль. В данной методике эта шкала анализируется таким образом: она отражает наличие необходимости в указании правильного пути, в поддержке, поскольку человек

сомневается в правильности своих действий, боится самостоятельно принимать решения, не всегда верно может интерпретировать собственные действия. Большинство участников исследования были определены по результатам методики в группу со средним уровнем выраженности данного показателя, что говорит о нормальном уровне как самостоятельности, так и необходимости принимать чужие советы, оказывать помощь в принятии решений. Повышенный уровень внешнего контроля говорит о том, что этим испытуемым сложно принимать решения, у них имеется страх ошибок, который не всегда адекватно обоснован и может быть связан с неверной оценкой себя и окружающей действительности. Это может быть связано с тем, что они не привыкли ещё к тому, каких решений, какого поведения требует от судебных приставов в профессиональной деятельности. Таким образом, это может быть дополнительным аргументом в пользу шкал, которые указывают на снижение или недостаточность уровня социально-психологической адаптации.

Таким людям требуется помощь в принятии решений, в обретении уверенности в себе, внимание со стороны окружающих. Пониженный уровень внешнего контроля говорит о высоком уровне самостоятельности в принятии решений, однако этот показатель может иметь как положительное, так и негативное значение, если у человека стремление к самостоятельности и независимости неверно соотносится с окружающей реальностью. Это может привести к необдуманным действиям, неудачам и, как следствие, снижению адаптации.

Последняя шкала, выбранная для интерпретации, - ведóмость. Если предыдущая шкала внешнего контроля отражает необходимость в поддержке и помощи, то данная шкала отражает непосредственно степень сложности освобождения от чужого влияния, зависимость от чужого мнения. И если большинство сотрудников в предыдущем случае отметило средний уровень необходимости поддержки, то в этой шкале большинство в рамках данной шкалы отметило низкий уровень ведомости. Можно сделать вывод, что данная подгруппа в достаточно высокой степени независима от чужого влияния.

Таким образом, поддержка ни в коей мере не перетекает для них в зависимость, они сохраняют достаточно высокий уровень самостоятельности, чтобы пользоваться советами на рекомендательном уровне и не поддаваться на давление. Также это может служить указанием на протест попытки управлять ими, их жизнью, склонностью к доминантному стилю поведения.

После проведения соответствующего анализа по выбранным шкалам, показатели были дополнительно рассмотрены в совокупности, и по общим данным сотрудники, участвующие в исследовании были распределены на подгруппы на основании комплексного определения уровня социально-психологической адаптации. Таким образом в первую группу, в которой будет проводиться коррекционно развивающая программа попали 19 человек общей выборки, контрольную группу составили 33 человека.

2.2.2. Анализ результатов исследования профессионально значимых качеств судебных приставов

Исследование личности судебного пристава мы проводили с помощью 16 – факторного опросника Р. Кеттела.

Результаты применения данной методики позволяют определить психологическое своеобразие основных подструктур темперамента и характера. Причем каждый фактор содержит не только качественную и количественную оценку внутренней природы человека, но и включает в себя ее характеристику со стороны межличностных отношений. Для интерпретации в нашем исследовании мы выделили следующие шкалы.

Фактор А «Общительность» ориентирован на измерение коммуникабельности человека в коллективе и способности к установлению непосредственных, межличностных контактов. Распределение показателей по данному фактору у сотрудников отображены на рисунке 1.

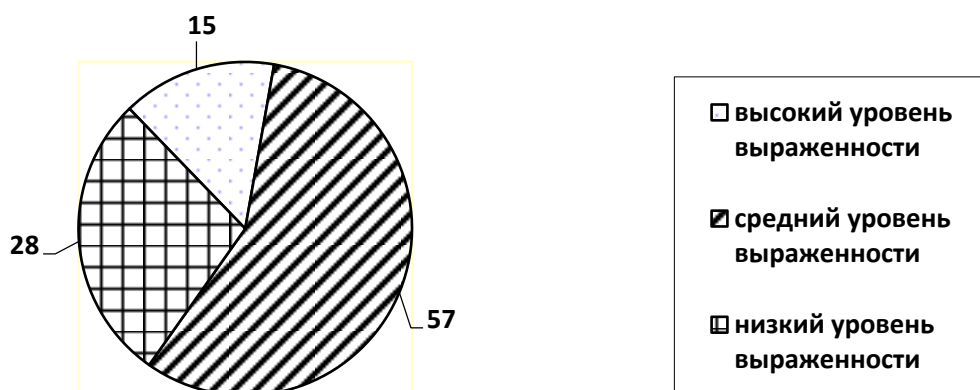


Рис. 1. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора А (в %)

Как мы видим из рисунка большинство имеют средние баллы по данному фактору. Данная группа сотрудников, у которых обнаружен средний уровень выраженности описываемого фактора, взаимоотношений с людьми не избегают, но их собственная активность в установлении и сохранении контактов невысокая. Инициатором общения такие сотрудники становятся только в том случае, если затрагиваются их интересы или проблема решается только с помощью общения. Они избирательны в общении; имеют небольшой круг друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и с которыми чувствуют себя комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми для них требует преодоления напряжения. 28 % сотрудников склонны к холодности, ригидности, скептицизму и отчужденности. Предпочитают работать в одиночку, избегая компромиссов. Склонны к точности, ригидности в деятельности, личных установках. Иногда они склонны быть критически настроенным, негибким, твердым, жестким.

Следующий фактор С: «эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность» результаты по нему приведены на рисунке 2.

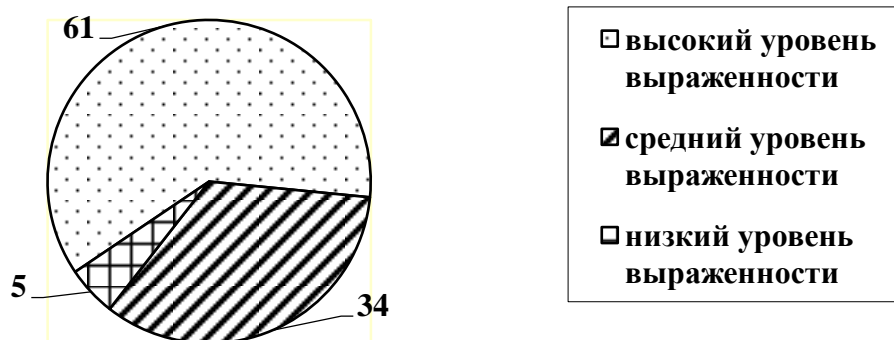


Рис. 2. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Эмоциональная стабильность» (в %)

Этот фактор характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций в противоположность нерегулируемой эмоциональности.

У 61% сотрудников Управления выявлен высокий уровень эмоциональной стабильности. Их можно характеризовать как эмоционально зрелые, устойчивые, невозмутимые. 34% имеет средний уровень выраженности эмоциональной стабильности. Установлено, что людям с высокой и средней оценкой по фактору «Эмоциональная стабильность» свойственны и более высокие моральные качества.

5% судебных приставов в общей выборке характерна эмоциональная нестабильность. У них имеется низкий порог в отношении фрустрации, они изменчивы и пластичны, стремятся избежать требований действительности, невротически утомляемы, раздражительны, эмоционально возбудимы, такие сотрудники эмоционально неустойчивы, импульсивны; находятся под влиянием чувств, переменчивы в настроениях, легко расстраиваются, неустойчивы в интересах, им характерна низкая толерантность по отношению к фрустрации, раздражительность, утомляемость.

Фактор G определяет нормативность поведения. Результаты диагностики показывают, что 53% сотрудников из числа общей выборки руководствуются чувством долга, настойчивы, требовательны к себе, берут на себя ответственность, добросовестны (рис. 3).

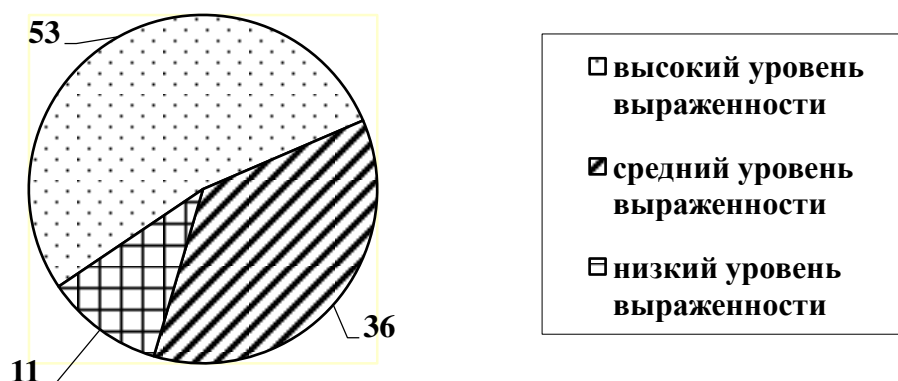


Рис 3. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Нормативность поведения» (в %)

У 36% сотрудников отмечен средний уровень нормативности поведения, а у 11% сотрудников выражена тенденция к непостоянству цели, они непринужденны в поведении, не прилагают усилий к выполнению групповых задач, выполнению социально - культурных требований.

Следующий фактор Н характеризует степень активности в установлении социальных контактов. Результаты представлены на рисунке 4.

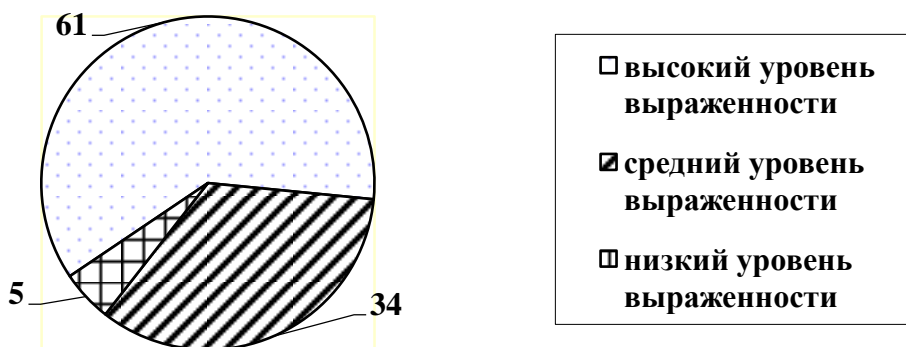


Рис. 4. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Активность в социальных контактах» (в %)

Фактор связан с чувствительностью вегетативной нервной системы к угрозе. Лица с низкими оценками по фактору "Н" с рождения имеют сверхчувствительную симпатическую нервную систему, которая делает их "особо реагирующими на угрозу". Высокие оценки по фактору "Н" говорят о функ-

циональной невосприимчивости к угрозе, высоком уровне базового доверия к миру в целом. Описываемый фактор способствует успешности в тех видах деятельности, где требуется выдерживать большие эмоциональные нагрузки, противостоять усталости при работе с людьми. Как мы видим из рисунка 4, 61% имеют высокую активность в социальных контактах: они общительны, смелы, спонтанны.

34% сотрудников Управления имеют средние баллы по данному фактору. У 5% сотрудников отмечены низкие показатели, которые их характеризуют как людей застенчивых, робких, не социабельных, трудно принимающих самостоятельные решения.

Следующий фактор N: «дипломатичность» ориентирован на измерение отношений личности к людям и окружающей действительности. Высокие оценки по этому фактору, выявленные у 67% сотрудников, характеризуют их как дипломатов, интеллектуальных, независимых, со сложной натурой (рис. 5).

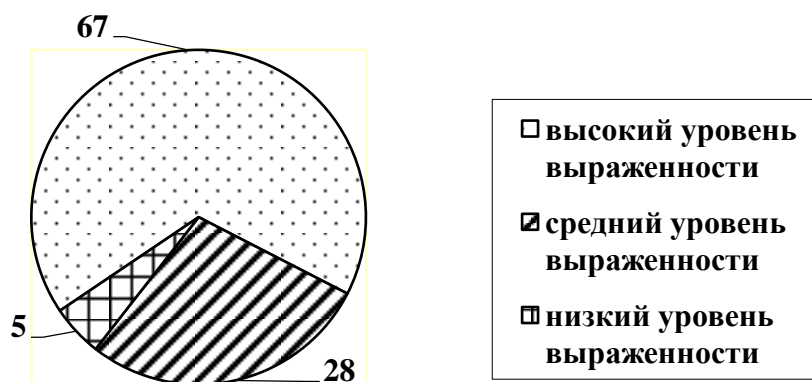


Рис. 5. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Дипломатичность» (в %)

Следует отметить, что данный фактор характеризует некоторую форму «тактического мастерства личности».

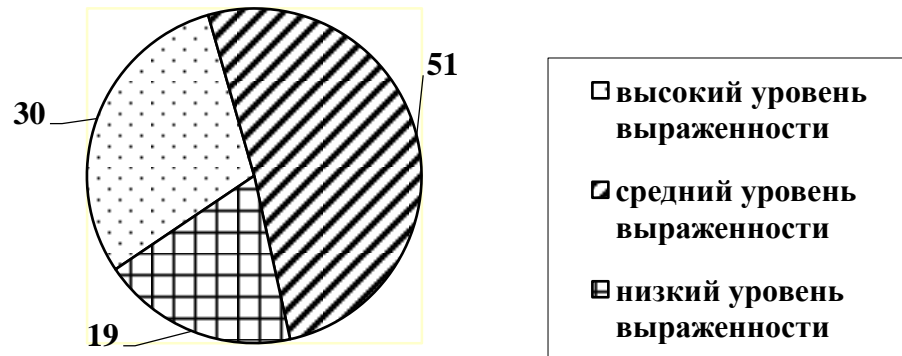
Низкие показатели имеет лишь у 5% сотрудников Управления. Они медлительны, консервативны, препятствуют принятию решения группой.

28% судебных приставов имеют среднюю выраженность данного фак-

тора.

Следующий фактор О определяет степень тревожности результаты его диагностики у сотрудников приведены на рисунке 6.

Р
ис.
б.
Рас
пре
де-
ле-
ние

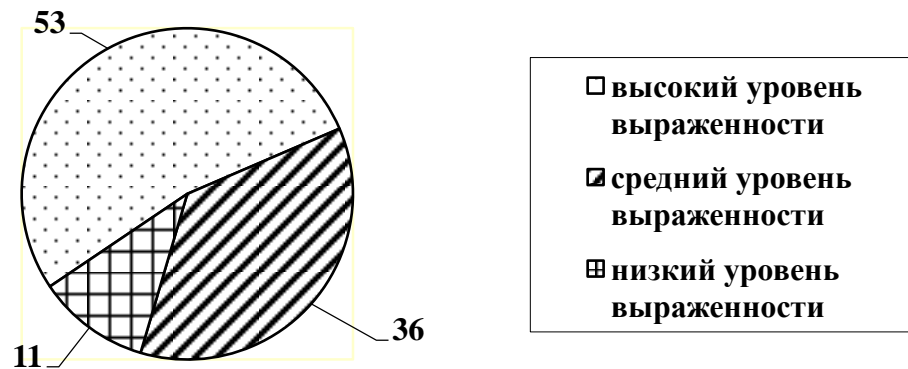


судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Тревожность» (в %)

Как мы видим из рисунка 6, 30% сотрудников имеют высокие оценки по этому фактору. Они чувствуют напряженность в трудных жизненных ситуациях, свою неустойчивость, легко теряют присутствие духа, полны сожалений и сострадания. Высокие оценки во многом определяют успешное лидерство в сложных ситуациях и стремление личности к самоактуализации. В то же время эти оценки свойственны невротикам, алкоголикам и людям с некоторыми видами психопатии. Следует учитывать, что высокие оценки по этому фактору могут иметь ситуативное происхождение.

Низкие оценки по этому фактору, выявленные у 19% сотрудников Управления, характеризуют тех людей, которые могут справляться со своими неудачами, безмятежны, со спокойным настроением, невозмутимый. У большинства сотрудников (51%) средние показатели по данному фактору.

Следующий фактор Q₃ измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности. Результаты диагностики по нему отражены на рисунке 7.



ис. 7.
Рас-
пре-
деле-
ние
судеб-
деб-
ных

приставов по показателю уровня сформированности фактора «Внутренний контроль поведения» (в %)

Низкие оценки у 11% сотрудников по этому фактору указывают на слабую волю и плохой самоконтроль. Деятельность таких типов людей неупорядочена и импульсивна.

У 53% сотрудников Управления высокие оценки по этому фактору, им свойственны социально одобряемые характеристики: настойчивость, самоконтроль, сознательность, склонность к соблюдению этикета, к организаторской деятельности. Такие сотрудники имеют тенденцию к сильному контролю своих эмоций и общего поведения. Социально внимательны и тщательны; проявляют то, что обычно называют «самоуважением», и заботу о социальной репутации. Иногда, однако, склонен к упрямству.

Для того, чтобы соответствовать таким стандартам, от личности требуется приложение определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения. 36% имеют средние значения по фактору. Этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности.

Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех профессиях, где требуются объективность, решительность, уравновешенность.

Последний фактор Q_4 показывает степень напряженности. Показатели

по данному фактору, полученные на выборке сотрудников Управления приведены на рисунке 8.

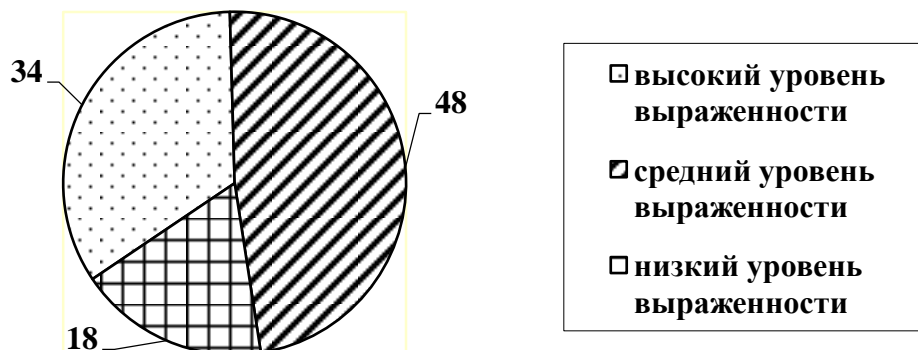


Рис. 8. Распределение судебных приставов по показателю уровня сформированности фактора «Степень напряженности» (в %)

Как мы видим из рисунка 8, 34% сотрудников имеют высокие значения по данному фактору, то есть они склонны к напряженности, возбудимости.

Средний уровень напряженности, отмеченный у 48% сотрудников характеризуется наличием в структуре личности оптимального эмоционального тонуса и стрессоустойчивости.

18% сотрудников склонны к расслабленности, уравновешенности, удовлетворенности. В некоторых ситуациях их сверхудовлетворенность может вести к лени, к достижению низких результатов.

Для решения одной задач исследования были определены статистические значимые связи между высоким уровнем социально – психологической адаптации к профессиональной деятельности и высоким уровнем выраженности следующих факторов (по критерию Спирмена, где $r \leq 0,05$): А «Общительность» ($r=0,028$), С «Эмоциональная стабильность» ($r=0,032$), Н «Активность в социальных контактах» ($r=0,031$), Q3 «Внутренний контроль поведения» ($r=0,028$), N «Дипломатичность» ($r=0,034$). К коэффициенту ранговой корреляции Спирмена в психолого-педагогических исследованиях обращаются в том случае, когда признаки, между которыми устанавливается зависимость, являются качественно различными и не могут быть доста-

точно точно оценены при помощи так называемой интервальной измерительной шкалы.

Итак, можно говорить о том, что сотрудник имеющий высокий уровень социально психологической адаптации в профессиональной деятельности коммуникабелен, ему свойственна эмоциональная зрелость, умение управлять своими эмоциями и настроениями, так же у него отмечена склонность проявлять сдержанность, нежели расстраиваться из-за пустяков. Так же он проницателен в отношении поступков и мотивов других людей, независим во взглядах, стремится к самостоятельным решениям и действиям.

Так же в результате качественной обработки результатов проведенного исследование показало, что низкая эмоциональная устойчивость в большей степени проявляется у сотрудников с низким и средним уровнем профессиональной адаптации. Испытуемые с низкой эмоциональной устойчивостью характеризуются выраженной эмоциональной возбудимостью, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность), такие сотрудники испытывают трудности в общении, им присуще социальная робость и зависимость.

Высокая эмоциональная устойчивость свойственна специалистам с высоким уровнем адаптации. Сотрудники, обладающие данной особенностью, характеризуются зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием напряженности, беспокойства, а также склонны к лидерству, общительности. Для них характерно сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. У них преобладает положительный фон переживаний (спокойствие, оптимизм). Оптимизм и инициативность формируют чувство собственного достоинства, социальную смелость, независимость, легкость в общении.

Наличие высокого уровня коммуникативных и организаторских склонностей отмечено у сотрудников с высокой профессиональной адаптацией. Это свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и

организаторской деятельности. Такие сотрудники быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, проявляют инициативу. Принимают самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать различные мероприятия. Такие качества, несомненно, являются важными в профессиональной деятельности, они способствуют успешной профессиональной адаптации.

Данные результаты свидетельствуют о достаточной валидности для определения значимости развития выделенных качеств в выборке с низким уровнем адаптации в профессиональной деятельности.

Для дополнительной оценки результативности специальной программы тренингов мы провели методику, определяющую особенности ценностных ориентаций в структуре личности судебного пристава.

Ценностные ориентации – важнейшие элементы внутренней структуры личности человека, закрепленные жизненным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний и отграничивающие значимое, существенное для данного человека от незначимого несущественного. По мнению философии, ценностные ориентации – это главная ось сознания, которая обеспечивает устойчивость личности, преемственность определенного типа поведения и деятельности и выражается в направленности потребностей и интересов.

Анализ первичных результатов данного исследования позволил получить следующие данные.

Сравнение средне групповых показателей, полученных в выборке по каждой группе ценностей, показало, что наиболее значимыми ценностями являются:

- достижение (5,09 б)
- социальная власть (4,8 б.),
- социальность (4,78 б.),
- стимуляция (4,71 б.)
- безопасность (4,69 б.).

Результаты исследования приоритетных групп ценностей сотрудников
Управления представлены в виде рисунка 9.

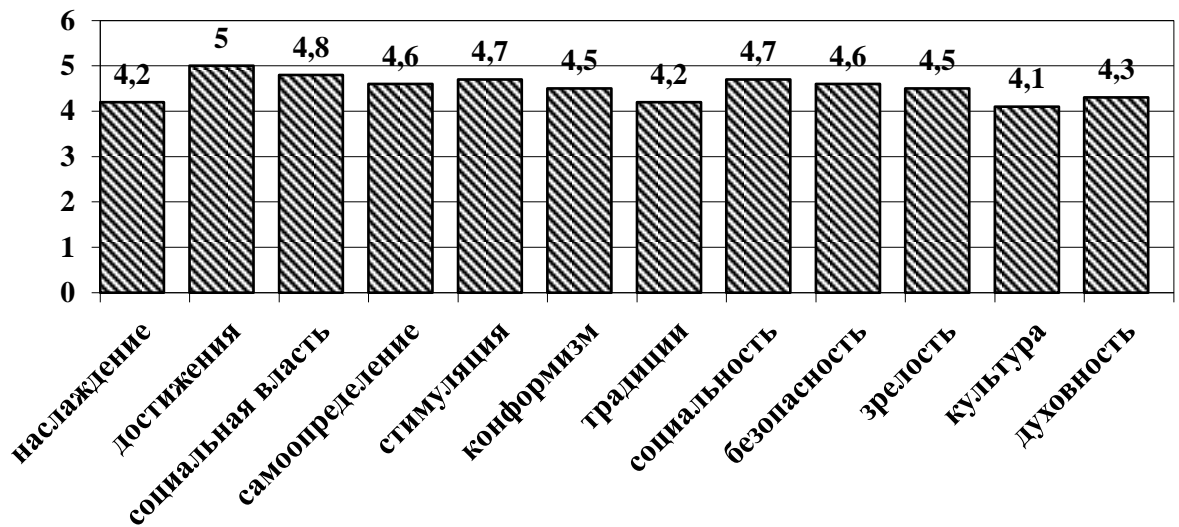


Рис. 9. Средневыборочные показатели значимости основных групп ценностей у судебных приставов (показатели указаны в баллах).

Данные ценности можно распределить по разным подгруппам: достижение, стимуляция и социальная власть относятся к индивидуальным ценностям, связанными со стремлением к разнообразной, наполненной вызовами, новизной и изменениями жизни, с потребностью к самостоятельности, к жажде острых ощущений, приключениям и риску, к манипулированию и управлению другими людьми и событиями.

Социальность относится к коллективной ценности, связанной с выбором равных возможностей для всех, со стремлением к социальной справедливости и благу других, с духовными интересами, преданностью, честностью и другими.

Ценность безопасности относится к смешанной группе ценностей и связана со стремлением к физическому и психическому здоровью, к защите родной нации и семьи, к пониманию дружбы, с чувством принадлежности, ответственностью.

Наименее значимыми ценностями в данной выборке оказались: социальная культура (4,1 (далее - б.)), поддержка традиций (4,2 б.) и наслаждение

(4,2 б.). Первые две указанные ценности относятся к группе коллективных, и их низкая значимость может анализироваться как отсутствие стремления исследуемой группы к взаимности в отношениях, к сохранению обычаев, стабильности в обществе, к почитанию старших, к соблюдению религиозных верований и убеждений и другое.

Так же менее значимо выражены также ценности, связанные со стремлением к наслаждению, что свидетельствует о недостаточно выраженном стремлении к получению удовольствия и радости от еды, отдыха и т.п.

Среди наименее значимых коллективных групп ценностей так же такие как ограничительный конформизм (4,5 б.), поддержка традиций (4,2 б.).

У большинства сотрудников из общей выборки наблюдается доминирование ценностей, содержащих в себе как индивидуальную, так и коллективную направленность: зрелость, безопасность, социальная культура, духовность.

В связи с этим можно утверждать, что у сотрудников Управления выявлено незначительное преобладание индивидуальных ценностных ориентаций над коллективными, это связано с удовлетворением личных целей, потребностей и установок наслаждения, достижения, социальной власти, самоопределения и стимуляции.

В целом обработка результатов методики позволила сделать выводы, что индивиды, принадлежащие одной и той же социальной группе, довольно значительно отличаются в ценностных приоритетах. Эти различия отражают их генетическую наследственность, личный опыт, социальный статус и влияние культуры.

Результаты диагностики нервно-психической устойчивости по методике «Прогноз 2» отражены на рисунке 10.

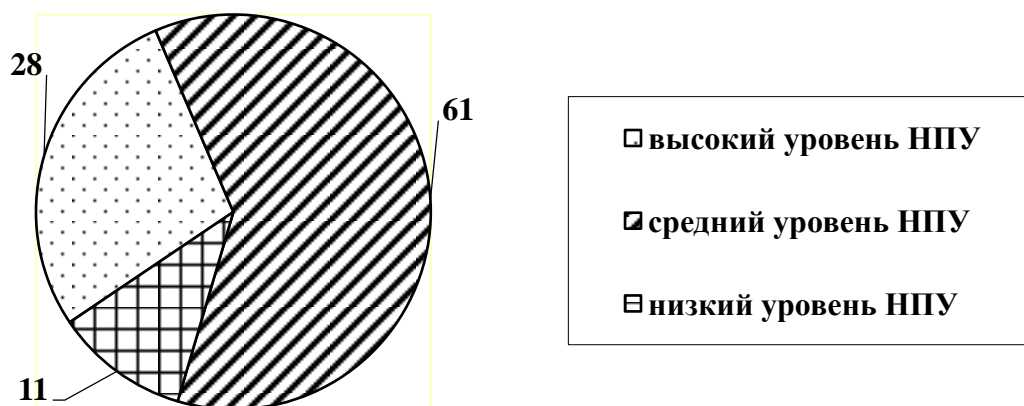


Рис. 10. Распределение судебных приставов по показателю уровня нервно-психической устойчивости (в %)

61 % испытуемых имеют средний уровень нервно психической устойчивости, что характеризуется низкой вероятностью нервно-психологических срывов в напряженных, экстремальных ситуациях. 28 % сотрудников отметили высокий уровень нервно-психической устойчивости, 11 % сотрудников имеют высокую вероятность психических срывов.

Таким образом, можно сделать вывод, что у большинства сотрудников Управления в системе личностных ценностей ведущее место занимают индивидуальные ценности, они стремятся к самосовершенствованию и саморазвитию, достижению успехов в профессиональной деятельности, к тому, чтобы завоевать власть и авторитет в коллективе, в семье.

Судебные приставы в большинстве своем активны, целеустремлены, общительные, им свойственна эмоциональная зрелость, умение управлять своими эмоциями и настроениями, отмечена склонность проявлять сдержанность, нежели расстраиваться из-за пустяков, независимость во взглядах, стремление к самостоятельным решениям и поступкам.

Однако существует так называемая «группа риска», в которой отмечены низкие показатели выраженности выделенных факторов в характеристике

личности судебного пристава. Данная группа характеризуется высокой вероятностью возникновения адаптационных нарушений в профессиональных ситуациях, которые способствуют развитию или усилению тревожности и эмоционально напряженности, психотравмирующего конфликта, психического стресса. Выделение таких групп риска означает получение данных об особенностях личности и психического состояния, которые имеют значение для решения вопроса о соответствии адаптационных возможностей индивидуума тем требованиям, которые ему предъявляются или могут быть предъявлены в дальнейшем в процессе реализации профессиональной деятельности. Такая оценка существенна для прогноза успешности и профилактики неблагоприятных последствий психических нагрузок, превышающих адаптационные возможности.

В самом общем виде в государственной службе могут быть выделены две группы проблем профессионализации сотрудников: характеризующиеся постоянным рассогласованием между индивидуальными особенностями сотрудника интенсивностью и характером его деятельности; определяющиеся динамичностью протекания событий, требующие быстрого принятия и реализации решения, особенно в случае повышенной ответственности за его последствия. В первом случае в качестве стрессогенных факторов выступает оценка субъектом работы как не соответствующей его возможностям по характеру, объему или степени сложности.

Адекватная адаптация в этих условиях предполагает успешное осуществление деятельности в необходимом объеме, удовлетворительное взаимодействие с членами своей служебной группы и другими лицами, оказывающими влияние на профессиональную эффективность. Во втором случае в качестве стрессогенного фактора выступает необходимость принятия решения в критических условиях при дефиците времени, недостаточной или противоречивой информации, ролевой неопределенности. В последнем - расстройства адаптации будут приводить к нарушениям трудового процесса, которые в зависимости от сферы принятия решения могут сопровождаться фи-

зическим (аварии, травмы), экономическим (например, финансовые потери) или иным ущербом.

Особенности личности сотрудника Управления, с которыми связаны нарушения социально-психической адаптации при двух рассмотренных типах ситуаций, могут быть различными. Использование результатов нашего исследования может способствовать выявлению и коррекции этих особенностей

2.3. Разработка и реализация специальной тренинговой программы по развитию профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности

Специальная тренинговая программа основана на использовании метода моделирования элементов профессиональной деятельности, позволяющих ставить сотрудников в такую социально–психологическую ситуацию развития, которая требует применение значимых для ее решения коммуникативных, эмоционально–волевых умений и навыков, тем самым активизировать процесс развития соответствующих профессионально значимых качеств.

Экспериментальную группу в количестве 19 человек составили сотрудники, отобранные по результатам предварительного эмпирического исследования, неотрывно от рабочего процесса.

Реализация данного тренинга проводилась в течение 5 месяцев с сентября 2017 по январь 2018 года, было проведено 10 развивающих занятий продолжительность 1,5 часа каждое.

Основная цель занятий была сформулирована как развитие профессионально важных качеств юридического психолога. Исходя из поставленной цели были выделены следующие задачи:

- 1) развитие коммуникативной компетенции.
- 2) повышение эмоциональной устойчивости.

- 3) повышение уровня самоконтроля и самообладания.
- 4) развитие самосознания.

При проведении тренинговых занятий ведущие придерживались гуманистической позиции, состоящей в том, что развивающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и ведущим.

Большинство занятий подразумевало следующую фундаментальную структуру.

1. Обсуждение эмоционального состояния участников группы;
2. Упражнение, направленное на снятие эмоционального напряжения у участников и переход в рабочую активность;
3. Дискуссия на тему необходимости обладания тем или иным профессионально значимых качеств в профессиональной деятельности. На первом занятии в рамках подобной дискуссии участники тренинга сами сформулировали список профессионально значимых качеств, на последующих раскрывали наиболее важные из них, аргументировано формулировали, в чем именно их важность и необходимость, а также, в каких именно условиях профессиональной деятельности то или иное качество необходимо;
4. Упражнения, направленные на развитие профессионально значимых качеств;
5. Заключительный шеринг (рефлексия).

Упражнения были взяты из различных источников, в том числе рекомендованных Управлением государственной службы и кадров Центрального аппарата Федеральной службы судебных приставов России, адаптированы под тематику тренинговых занятий.

Разработка и проведение тренинга были выполнены с соблюдением содержательной логики, процессуальной логики и логики активности.

2.4. Проверка эффективности специальной тренинговой программы по развитию профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности

Итак, по результатам диагностики сотрудники делились на 2 группы с разным уровнем адаптации в профессиональной деятельности. Исследование проводилось на основе квазиэкспериментального плана для двух рандомизированных групп с предварительным и итоговым тестированием. Полученные данные легли в основу разработанной специальной тренинговой программы, направленной на развитие профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации.

После проведения специальной тренинговой программы на отобранной группе сотрудников мы провели контрольный срез, повторную диагностику, предусмотренную нашим исследованием. После обработки данных нами были получены следующие результаты: практически у всех судебных приставов, входящих в экспериментальную группу наблюдается изменение показателей в сторону их повышения. Так, в экспериментальной группе сотрудников достаточно значимо отмечены сдвиги в уровнях выраженности следующих факторов А (Общительность), Н (Степень активности в социальных контактах), С (Эмоциональная стабильность), G (Нормативность поведения), Q3 (Уровень внутреннего контроля поведения).

Обработка полученных непосредственно после эксперимента данных осуществлялась путем вычисления среднего балла по каждому из выделенных факторов по методике Р. Кетелла до и после эксперимента как в экспериментальной, так и в контрольной группах. Сравнение степени их значимости определялось с помощью t-Критерия Стьюдента. Полученные данные мы объединили в таблицы (табл. 2,3,4).

Таблица 2.

Показатели сформированности профессионально значимых качеств у судебных приставов в контрольной и экспериментальной группе до эксперимента (средние значения)

Результаты тестирования			Экспериментальная группа	Контрольная группа
по тесту Кетелла	Общительность	A	6,9	8
	«Эмоциональная стабильность»	C	7,3	7,9
	«Нормативность поведения»	G	5,2	5,4
	«Степень активности в социальных контактах»	H	4,3	5,2
	«Дипломатичность»	N	6,2	6
	«Степень тревожности»	O	5,5	5,7
	«Уровень внутреннего контроля поведения»	Q3	7,6	7,9
	«Степень напряженности»	Q4	4,8	3,2

Таблица 3.

Результаты изменений показателей сформированности профессионально значимых качеств у судебных приставов в контрольной группе до и после эксперимента (средние значения)

Результаты тестирования			до эксперимента	после эксперимента
	«Общительность»	A	8	8
	«Эмоциональная стабильность»	C	7,9	8
	«Нормативность поведения»	G	5,4	5,5

	«Степень активности в социальных контактах»	H	5,2	5
	«Дипломатичность»	N	6	6,5
	«Степень тревожности»	O	5,7	5
	«Уровень внутреннего контроля поведения»	Q3	7,9	8,1
	«Степень напряженности»	Q4	5,2	5,2

На данной таблице мы можем наглядно увидеть незначительные изменения в показателях сформированности профессионально значимых качеств судебных приставов в контрольной группе.

Таблица 4.

Результаты изменений показателей сформированности профессионально значимых качеств у судебных приставов в экспериментальной группе до и после эксперимента (средние значения)

Результаты тестирования		до эксперимента	после эксперимента	
	«Общительность»	A	6,9	8
	«Эмоциональная стабильность»	C	7,3	8,1
	«Нормативность поведения»	G	5,2	5,7
	«Степень активности»	H	4,3	7,8
	«Дипломатичность»	N	6,2	6,8
	«Степень тревожности»	O	5,5	4,8
	«Уровень внутреннего контроля поведения»	Q3	7,6	8
	«Степень напряженности»	Q4	4,8	4,8

Анализ полученных данных помог сделать вывод о том, что уровень сформированности профессионально значимых качеств у контрольной группы судебных приставов остался на прежнем уровне развития, что в полной мере не соответствует требованиям и запросам практики и является недостаточным для эффективного осуществления ими профессиональных функций. Выделенные нами психологические характеристики личности, относящиеся к исследуемым нами группам профессионально значимых качеств судебного пристава в контрольной группе, нуждается в дополнительном развитии.

Можно говорить о том, что после применения специальной программы тренингов в большинстве своем у сотрудников Управления повысилась активность в социальных контактах, отмечена целеустремленность, общительность, повысился уровень эмоциональной зрелости, умение управлять своими эмоциями и настроениями, склонность проявлять сдержанность

В сравнении средних значений изменений показателей сформированности профессионально значимых качеств у судебных приставов в экспериментальной группе, наиболее значительными оказались по таким факторам как: «Общительность», «Эмоциональная стабильность», «Степень активности в социальных контактах», снился общий уровень тревожности.

Для наглядности результаты завершающего этапа исследования мы представили в виде графика (рис. 11), на котором отмечены различия в уровнях развития профессионально значимых качеств до и после проведения специальной тренинговой программы в экспериментальной группе.

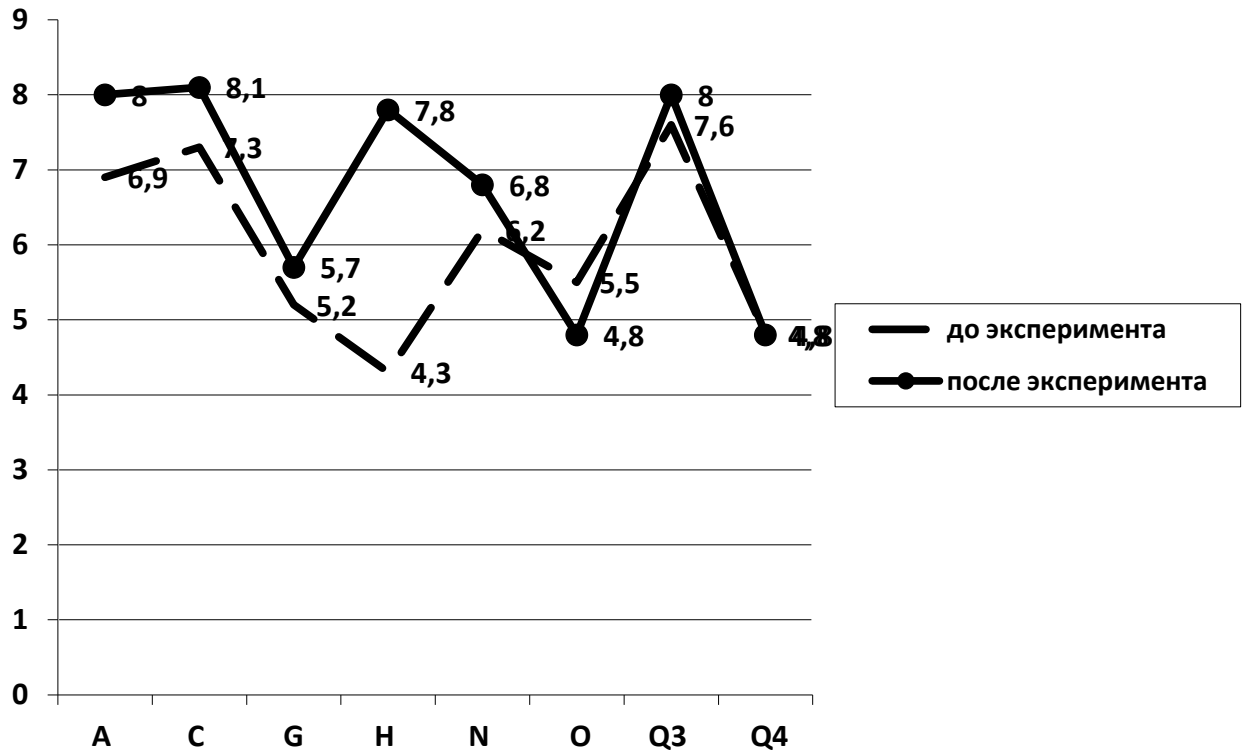


Рис. 11. Среднебалльные значения уровня выраженности профессионально значимых качеств (факторов) в экспериментальной группе до и после эксперимента

О присутствие изменений в показателях сформированности профессионально значимых качеств судебных приставов свидетельствует выявление статистически значимых изменений в уровне развития личностных качеств по 2 факторам теста Кетелла с помощью t-критерия Стьюдента, при уровне значимости $p < 0,05$. Итак, можно утверждать, что при организации условий для формирования профессионально значимых качеств у судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности происходит частичное развитие интересующих нас.

Для наглядности выявленные значимые различия по показателям среднего балла уровня сформированности профессионально важных качеств судебных приставов в экспериментальной группе до и после проведения специальной программы тренингов представлены в виде таблицы (Табл. 5).

Таблица 5.

Значение t-критерия Стьюдента при сравнении показателей сформированности профессионально значимых качеств в экспериментальной группе до и после воздействия.

Показатели Значение t	A	C	G	H	N	O	Q3	Q4
До	6,9	7,3	5,2	4,3	6,2	5,5	7,6	4,8
После	8	8,1	5,7	7,8	6,8	4,8	8	4,8
t-критерий Стьюдента	0,038	0,77	0,403	0,003	0,22	0,83	0,83	1,0

Перед нами так же стояла задача выяснить, оказывает ли влияние развитие профессионально значимых качеств на успешность адаптации к профессиональной деятельности. Для этого мы сравнили показатели уровня социально – психологической адаптации в экспериментальной группе до и после проведения специальной тренинговой программы. При первичной обработке данных до реализации специальной программы тренингов не были включены сотрудники, имеющие высокий уровень социально психологической адаптации. 100 % из экспериментальной выборки имели низкий уровень адаптации в профессиональной деятельности.

После эксперимента у 57 % сотрудников, входящих в количество «группы риска» повысился уровень социально психологической адаптации до среднего уровня. Этот факт говорит об успешности примененного нами формирующего эксперимента. Графически и более наглядно это представлено на рисунке 12.

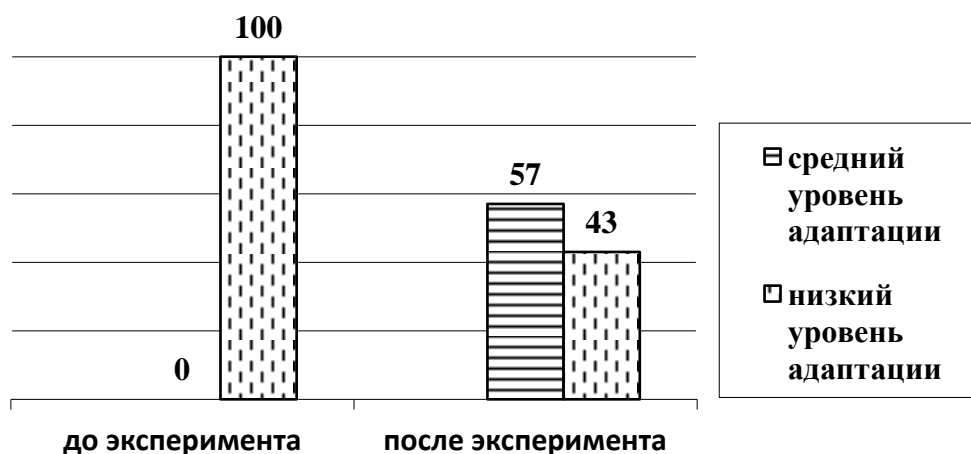


Рис. 12. Распределение судебных приставов экспериментальной группы по уровням сформированности социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности до и после участия в формирующем эксперименте (в %)

Дополнительно мы так же проводили анализ результатов до и после проведения специальной программы тренингов в экспериментальной группе сотрудников Управления по методике «Ценностные ориентации», в таблице 6 мы можем наглядно увидеть количественные изменения в средних балах в сторону увеличения таких показателей как социальность, традиции, духовность, самоопределение, самостоятельность, стимуляция, достижения, власть, безопасность. Для сравнения ценностных ориентаций используем t-критерий Стьюдента (при $p < 0,05$).

Из таблицы видно, что у сотрудников до и после эксперимента выявлены значимые отличия выявлены по таким ценностным ориентациям: самостоятельность, стимуляция и достижения.

Таблица 6.

Показатели значимости основных групп ценностей у судебных приставов в экспериментальной группе до и после проведения специальной программы тренингов (средний балл).

Ценностные ориентации	до эксперимента	после эксперимента	p=
Социальность	2,9	3,5	0,146
Традиции	2,1	2,5	0,361
Духовность	3,9	4,5	0,184
Самоопределение	2,7	2,7	0,253
Самостоятельность	4,4	5,2	0,019
Стимуляция	3	3	0,004
Достижения	3,9	5,1	0,010
Власть	2,2	3,2	0,094
Безопасность	3,6	3,8	0,709

Так же по методике изучения нервно-психической устойчивости «Прогноз 2» В.Ю. Рыбникова после проведения специальной программы тренингов в экспериментальной группе обнаружены изменения с положительной динамикой.

До проведения формирующего эксперимента 15 % сотрудников, находящихся ранее «в группе риска» имели низкий уровень нервно-психической устойчивости, что характеризует высокую вероятность нервно-психических срывов. Этот факт так же мог иметь ситуативный характер в связи с напряженностью момента исследования, личностными факторами стрессирования испытуемых и другими.

После реализации программы, сотрудников с низким уровнем нервно-психической устойчивости не оказалось, все члены экспериментальной группы после занятий имеют средний уровень нервно-психической устойчивости.

Хотелось бы отметить и качественные изменения, произошедшие в основном по показателям, входящим в эмоциональный компонент коммуникативной компетентности (жизнерадостность, чувствительность и контроль над собой). В ходе наблюдения нами было установлено, что сотрудники, участвовавшие в эксперименте, в ситуациях общения стали более открытыми и тянувшимися к другим людям, возрос интерес не только к самопознанию, но и познанию внутреннего мира другого человека. Улучшилась способность самоорганизации и контроля над своими эмоциями и поведением.

Всё вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что наша гипотеза полностью подтверждается. Таким образом, с учетом выявленных нами профессионально значимых качеств судебного пристава в период адаптации в профессиональной деятельности, организованная, целенаправленная работа по профилактике и развитию позволяет компенсировать и нивелировать нежелательный их уровень.

2.5. Предложения и рекомендации по организации социально-психологического обеспечения профессионального становления сотрудников в период адаптации

Проведенный нами анализ результатов формирующего эксперимента позволяет сделать ряд выводов и предложений. Рекомендации были разработаны для сотрудников Управления, начальников структурных подразделений, работников отдела государственной службы и кадров.

При поступлении на службу для специалиста были разработаны следующие рекомендации:

1. Специалист выбирающий для себя профессию судебного пристава должен представлять какие требования предъявляются к его личности. Общие требования к профессионально важным качествам, предъявляемые к гражданам, поступающим на государственную гражданскую службу в ФССП России расположены в приложении № 6.

2. При заключении служебного контракта о прохождении федеральной государственной гражданской службы ФССП России специалист должен четко ориентироваться в правилах служебного распорядка, основных требованиях и сложностях трудового процесса Управления.

3. Перед поступлением на государственную гражданскую службу специалист обязан пройти психологическое обследование в соответствии с перечнем утвержденных методик. Обратную связь по результатам психологического обследования должен принять во внимание и четко следовать рекомендациям психолога.

4. Для успешной адаптации в профессиональной деятельности сотрудник предварительно обязан пройти стажировку, план которой индивидуально спланирован начальником структурного подразделения и психологом Управления.

В целях успешной адаптации сотрудников Управления к условиям службы целесообразно проводить регулярные социологические опросы по всему спектру профессиональных, образовательных, материально-бытовых и иных проблем, с которыми они сталкиваются.

Результаты опросов, а также основанные на них методические разработки следует доводить до сведения не только руководителей, но и самих молодых сотрудников.

Для сотрудников отдела государственной службы и кадров разработаны следующие рекомендации по организации успешной адаптации молодых специалистов Управления:

1. Вновь принятые сотрудники должны знать, что в ФССП они сами, и их молодые товарищи встретят понимание. Работникам отдела кадров следует учитывать корректность предварительной беседы с работником, важно объективно, безоценочно донести до сотрудника особенности его работы, вероятность трудностей с ней связанных. Молодой специалист должен понимать, что он всегда найдет помощь в вопросах касающихся организации трудовой деятельности.

2. При работе с вновь принятыми кадрами следует учитывать низкую эффективность распространенных апелляций к "возвышенным" мотивам поступления на службу (от "принесения пользы обществу" до "призвания"), поскольку наибольшая часть современных специалистов, руководствуясь в выборе работы соображениями социально-материальной стабильности либо самоутверждения, а также силу имеет отсутствие иных реальных возможностей выбора.

3. Специалистам по работе с кадрами следует иметь в виду низкие карьерные устремления вновь принятых сотрудников. Это нередко свидетельствует об отсутствии у большинства из них долгосрочных жизненных программ, связанных со службой, а также устойчивой профессиональной самоидентификации.

4. Следует стимулировать выраженную потребность молодых сотрудников в профессиональном росте. Большинство их, по собственному признанию, видят немало сопряженных с ними трудностей, главной из которых является некомпетентность в важных служебных вопросах, а также недостаточная активность.

5. Для эффективной деятельности по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников Управления специалистам отдела госслужбы и кадров целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности:

- изучение психологических заключений и рекомендаций относительно личности молодого сотрудника;
- установление личного контакта с новыми сотрудниками, ориентация на помощь и эффективное сотрудничество в будущем;
- изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что и кто оказал воздействие на формирование личностных качеств сотрудника;
- проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессио-

нальной адаптации.

Отдел государственной службы и кадров должен четко спланировать институт наставничества совместно с начальниками структурных подразделений. Для этого необходимо совершенствовать институт наставничества, с целью улучшения отбора, методов, форм и организации работы наставников, а также форм подготовки сотрудников к выполнению роли наставника, повышение уровня мотивации к эффективной наставнической деятельности. Для этого предлагается осуществить следующие меры:

1. Разработка системы объективных критериев для выявления и отбора сотрудников, наиболее пригодных для выполнения роли наставника. Основу создаваемой системы должны составить такие критерии, как: профессиональный стаж, наличие социального и профессионального опыта, возраст, образование, профессиональные, профессионально значимые качества, авторитет сотрудника, его желание работать наставником и другие;

2. Внести изменения в практику организации наставничества: сделать обязательным совместное выполнение служебных обязанностей наставника и стажера на весь период стажерства; предусмотреть в графике работы наставника специальное время для индивидуальных занятий со стажером; практиковать обязательные формы контроля за выполнением стажером заданий;

3. Целенаправленно формировать в ФССП позитивное общественное мнение об институте наставничества, отношении к наставнической деятельности как социально и профессионально значимой, выполняющей функции первичной профессионализации кадров, передачи знаний, умений и навыков, а также профессиональных норм и традиций коллектива;

Проведенный анализ результатов исследований по проблеме адаптации молодых сотрудников на службе в Управлении Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области, позволяет утверждать, что на современном этапе изучение условий профессиональной адаптации является крайне актуальным и необходимым. Подготовленный нами комплекс предложений и рекомендаций направлен на совершенствование работы по адап-

тации молодых сотрудников, осуществляемой в тесном взаимодействии всеми субъектами данного процесса: руководителями (наставниками), психологами, сотрудниками отдела государственной службы и кадров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В нашей работе мы выяснили, что необходимое для эффективной трудовой деятельности судебного пристава движение от профессиональной адаптации через личностное развитие к следующим периодам профессионализации - это сложный и напряженный процесс, который может приводить к профессиональной деформации личности в профессии, значительным кадровым потерям, неэффективности использования временных ресурсов и другим негативным последствиям. В связи с этим обстоятельством представленное нами изучение профессионально значимых качеств судебного пристава, которые обеспечивают его успешную адаптацию, имеет прогностическое значение в отношении профессиональной деятельности и представляет собой те опорные данные, с учетом которых возможно предсказание дальнейшего развития состояния личности и пути его коррекции.

В теоретической части нашей работы мы рассмотрели особенности развития профессионально значимых качеств судебного пристава, а именно, коммуникативные способности (навыки общения с людьми), психическая и эмоциональная уравновешенность, развитые организаторские способности, гибкость поведения, умение держать дистанцию, представительские способности и другие. Так же в теоретической части нами исследовалась возможность зависимости развития профессионально значимых и успешность социально-психологической адаптации сотрудников такими качествами обладающими.

На основании теоретического изучения образовавшихся противоречий мы обосновали практическую значимость нашей работы. С помощью выбранных методик сформировали перечень профессионально значимых качеств, которые оказывают влияние на успешность трудовой деятельности судебного пристава в период адаптации, а именно

1. Коммуникативность;
2. Личностная направленность;

3. Эмоциональная стабильность;
4. Внутренний контроль поведения.

В результате анализа полученных нами результатов эмпирических исследований, направленных на выявление уровней социально психологической адаптации, уровне выраженности профессионально значимых качеств сотрудников Управления, нами сделаны определенные выводы:

1. Доказано на достоверном уровне значимости связь между высоким уровнем социально-психологической адаптации и высоким уровнем выраженности исследуемых профессионально значимых качеств сотрудников Управления.

2. Для развития профессионально значимых качеств у сотрудников с низким уровнем адаптации в профессиональной деятельности мы разработали и апробировали специальную программу тренингов,

На следующем этапе мы определили результативность программы по развитию профессионально значимых качеств, способствующих успешности профессиональной деятельности на этапе адаптации. После проведения специальной тренинговой программы на отобранной группе сотрудников мы провели контрольный срез, повторную диагностику, предусмотренную нашим исследованием. После обработки данных нами были получены следующие результаты: практически у всех судебных приставов, входящих в экспериментальную группу наблюдается изменение показателей в сторону их повышения.

Так, в экспериментальной группе сотрудников достаточно значимо отмечены сдвиги в уровнях выраженности следующих факторов: общительность, степень активности в социальных контактах, эмоциональная стабильность, нормативность поведения, уровень внутреннего контроля поведения.

После проведения специальной программы тренингов у 57 % испытуемых, входящих в количество экспериментальной группы повысился уровень социально психологической адаптации до среднего уровня. Этот факт говорит об успешности примененного нами формирующего эксперимента.

Так же обнаружены сдвиги в показателях значимости для испытуемых экспериментальной группы ценностных ориентаций, относящихся к группе индивидуальных и коллективных. Большинство участников стремятся к самосовершенствованию, достижению успехов в профессиональной деятельности, к тому, чтобы завоевать власть и авторитет.

После реализации программы, сотрудников с низким уровнем нервно-психической устойчивости не оказалось, все члены экспериментальной группы после занятий имеют средний уровень нервно-психической устойчивости.

В нашей работе мы так же отметили и качественные изменения, произошедшие в основном по показателям, входящим в эмоциональный компонент коммуникативной компетентности (жизнерадостность, чувствительность и контроль над собой). В ходе наблюдения нами было установлено, что сотрудники, участвовавшие в эксперименте, в ситуациях общения стали более открытыми и тянущимися к другим людям, возрос интерес не только к самопознанию, но и познанию внутреннего мира другого человека. Улучшилась способность самоорганизации и контроля над своими эмоциями и поведением.

С учетом выявленных нами профессионально значимых качеств судебного пристава в период адаптации в профессиональной деятельности, организованная, целенаправленная работа по профилактике и развитию позволяет компенсировать и нивелировать нежелательный их уровень.

Существенное повышение уровня развития большинства профессионально значимых качеств у судебных приставов, принявших участие в эксперименте, позволило утверждать, что успешность формирования важнейших психологических качеств специалистов может быть достигнута путем изменения форм профессиональной подготовки, в частности за счет использования активных методов обучения.

Таким образом, обозначенная вначале нашей работы гипотеза о том, что с помощью специальной тренинговой программы развития профессионально значимых качеств судебного пристава можно способствовать повы-

шению уровня адаптации в профессиональной деятельности полностью подтвердилась.

На заключительном этапе нашей работы мы разработали комплекс научно обоснованных предложений и рекомендаций по организации социально-психологического обеспечения профессионального становления сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности.

Полученные данные были использованы для разработки системы психологического обеспечения формирования профессионально важных качеств судебных приставов на базе Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области. А так же результаты исследования будут использованы в совершенствовании системы наставничества Управления.

Результаты исследования использованы в цикле учебных курсов по профессиональной подготовке государственных служащих в рамках расширенных совещаний при Управлении с участием руководителя и начальников структурных подразделений.

Полученные данные будут использованы на учебно-методическом сборе по вопросам организации психологического обеспечения в службе судебных приставов 15 мая в городе Тверь.

Результаты магистерской диссертации могут быть использованы в процессе профессионального отбора будущих сотрудников, а также при разработке эффективных программ психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на развитие профессионально значимых качеств, предупреждение и снижение нервно-психического напряжения, повышения стрессоустойчивости, улучшения работоспособности в подразделениях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118 – ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О судебных приставах».
2. Федеральный закон от 19.07.2009г. № 194 – ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «О судебных приставах».
3. Приказ ФССП России от 29.05.2012 № 256 «Об утверждении Регламента Федеральной службы судебных приставов».
4. «Методические рекомендации по организации психологического обеспечения служебной деятельности в Федеральной службе судебных приставов» утверждено Директором Федеральной службы судебных приставов - главным судебным приставом Российской Федерации 18 января 2011 года № 09-1
5. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников ОВД экстремальных ситуациях. - М., МВД СССР, 1988. - 47 с.
6. Авдюшкин Е.Г. Изучение условий профессиональной адаптации сотрудников ОВД // Е.Г. Авдюшкин, И.Н. Бобровнический Актуальные проблемы совершенствования деятельности органов внутренних дел в современных условиях. Материалы научно-практической конференции - Барнаул, 2000. - С. 165-171.
7. Аврамцев В.В. Психологическая характеристика профессиональной деятельности и личности судебного пристава // Проблемы исполнения судебных решений. - Н. Новгород: Нижегородская правовая академия, 2000. - С. 68-77.
8. Ананьев Б.Г. Комплексное исследование человека и психическая психодиагностика. // Вопросы психологии, 1968. №6. - 105 с.
9. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высш. учеб. заведений - М.: Аспект Пресс, 2007. - 365 с.

10. Аминов И.И. Психологический практикум для юристов. Учебное пособие. - М.: Издательство «Экмос». 2001 г. - 144 с.
11. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям. - М.: ВЛАДОС - Пресс, 2002. - 176 с.
12. Анисимов С.А., Гусева А.С., Кандыбович С.Л., Конюхов Н.И. Юридическая психология: противопоказания к профессиональной деятельности государственного служащего. - М.: Статут, 2000. - 250 с.
13. Андреев О.В. Особенности морально-психологической подготовки в школах начсостава // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. — М., 1990. — 268 с.
14. Андриянов, А.М. Повышение квалификации дознавателей и старших дознавателей отделов, отделений дознания горрайорганов внутренних дел. - М.: Статут, 2008. - 676 с.
15. Бажович О.Я. Основы юридической психологии: Курс лекций. М.: Экзамен, 2009. - 227с.
16. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки персонала государственных и коммерческих структур. - М., 1995. — 205 с.
17. Баклицкая О.П. Социально-психологическая адаптация молодых рабочих в трудовом коллективе: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 2008. — С. 24.
18. Баранов П.П. Вопросы психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел // П.П. Баранов: Монография. Ростов н Д: РЮИ МВД России, 2005. - 320 с.
19. Батаршев А.В. Психология индивидуальных различий. От темперамента - к характеру и типологии личности. - М.: Владос, 2001. - 120 с.
20. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. - М.,1995.- 358 с.
21. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения. - СПб.: изд. «Социально-психологический центр», 1996. — 379 с.
22. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - С. 29.

23. Борисова С.Е. Коммуникативная компетентность инспекторов ДПС ГИБДД. // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 3. - С. 10.
24. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. - М.: Изд-во «Ось-89», 2000. – 200 с.
25. Васильев В.Л. Юридическая психология. - СПб.: Питер, 2008. — 655 с.
26. Гавриков В.П. Механизм правового регулирования: новое прочтение // Современное общество и власть: электронный научный журнал. 2015. №1(3). - С. 57-63. URL: <http://gmanagement.ru/index.php/ru/> (Дата обращения: 28.11.2017).
27. Глушко А.Н. Основные этапы подбора и адаптации психологических методик в целях профессионального психологического отбора - М.: ЦВМУ, 1991.-119 с.
28. Головинов В.А. Специальный правовой статус судебного пристава - исполнителя как субъекта исполнительного производства В Российской Федерации // Бизнес в законе. 2010. – № 2. – С. 40
29. Гуревич К.М. Профессиональная, пригодность и основные свойства нервной системы. - М.: Наука, 1970: -271 с.
30. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях. - М., 1998. – 269 с.
31. Дмитриева М.А. Социально-психологическая профессиональная адаптация / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. - С.104.
32. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма. – Воронеж: Научная книга, 2010. - С. 120.
33. Душкин А.С., Зуева Е.Г. Психологическое сопровождение профилактической деятельности сотрудников органов внутренних дел: - М., 2014. - С. 5.

34. Еникеев М.И. Юридическая психология: Учебник для вузов. – СПб - Питер. 2010. - 480 с.
35. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.О. Социальная психология: Учебное пособие. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М., 2006. - С.91. С.98-99.
36. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. Екатеринбург. 2010, -279 с.
37. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности. / Психологический журнал, 1997, №6, - С.35-44.
38. Иванова Е.М. Технология психологической оценки профессионала. // Вопросы психологии. 1991, №4, - С. 35-42.
39. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
40. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла – СПб.: Речь, 2007.- 104 с.
41. Караяни А.Г. Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности. // Юридическая психология. - 2013. № 3. - С. 56.
42. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: Отбор и оценка при найме, аттестация. - М.: Экзамен, 2003. – 103 с.
43. Китов А.И., Хорошев Г.И. Социально-психологический анализ взаимосвязей удовлетворенности работой и стабильности трудовых коллективов. // Психология управления. - М.,1982, - С. 140-159.
44. Климов Е. А. Психология профессионала: Учеб. пособие. — М.; Воронеж: Институт практической психологии, 2006. - 509 с.
45. Климов Е.А. Пути в профессионализм / Е.А. Климов. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. - 320 с.
46. Клубов Е.П. Профессионально-важные условия деятельности и основные требования к личности милиционера. - М., 1987, - 114 с.
47. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. - М.,1992. – 280 с.

48. Корчагина Н.П. Споры, связанные с обжалованием действий судебных приставов-исполнителей // Право и экономика. 2006. № 6. - С. 15.
49. Колодкин Л.М. Методы изучения и оценки персонала органов внутренних дел. - М.: Академия МВД России, 1993. 323 с.
50. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры. - М., 1989. – 358 с.
51. Лихтарников А. Л. Ценностный опросник С. Шварца и духовное развитие личности: нормальное и патологическое // <http://www.diaagnostika.spb.ru/> (Дата обращения: 07.12.2017).
52. Львов В.М. Проблемы обеспечения психологической безопасности личности в производственной сфере. Концептуальные и методические основы. - Тверь: Губернская медицина, 2002.- 136с.
53. Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. - М., Нижний Новгород: Изд-во ВВАГС, 1995. – 105 с.
54. Малкина-Пых И.Г. Экстремальные ситуации. — М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 960 с.
55. Малкова Т.Н. Образ сотрудника ОВД как детерминанта профессионального становления будущих специалистов. // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4. – С. 30.
56. Малыгина О.В. Индивидуально-психологические особенности женщин-курсанток ОВД и гражданских лиц в период профессионального становления // Вестник Интегративной психологии. - Ярославль-Москва, 2008. - С. 114-115.
57. Малышев И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и ценностной сферы личности в процессе профессиональной социализации в экстремальных условиях // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика, 2010. Т. 10, Вып. 4. - С.74-78
58. Марасанов Г.И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально- психологическом тренинге. - Киров, 1995. – 300 с.
59. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. – 280 с.

60. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя // Педагогика. 1995. № 6. – С. 40.

61. Марищук В.Л. Педагогические основы изучения личности военнослужащего, проблемы профотбора и профориентации. - Л.: ВДКИФК, 1977, - 30 с.

62. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: авт. дис. .докт. психол. наук. - Л., 1982. - С. 52.

63. Марьин М.И., Касперович Ю.Г., Петров В.Е. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел. Учебно-методическое пособие / под общей ред. В.Л. Кубышко. - М., 2007. - 369 с.

64. Марьин М.И., Ловчан С.И., Леви М.В. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России. - М.: ВНИИПО, 1999.-187 с.

65. Марьин М.И., Ефанова И.Н., Поляков М.И. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России. - М: - ВНИИПО, 1998. - 114 с.

66. Михайлова Т.В. Оценка и прогноз профессиональной пригодности личного состава специального подразделения МВД РФ: автореф. дис. .канд. псих, наук: - СПб., 2003 - 24 с.

67. Моторин В.Б. Риск в профессиональной деятельности: основные факторы и особенности проявления: монография / В.Б. Моторин. - СПб.: СПбУ МВД России, 2002. - 214 с.

68. Мягих Н.И. Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис.канд. псих, наук: - СПб., 2004. - 21 с.

69. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А.Д. Наследов. — СПб.: Питер, 2005. - 416 с.

70. Петровская Л.А. Компетентность в общении // Л.А. Петровская Социально-психологический тренинг. - М.: МГУ, 1989. – С. 216.
71. Петрухин И.Л. Отчет о социологическом исследовании факторов, влияющих на деятельность адвокатов Московской городской коллегии адвокатов. // Рассказывают адвокаты / Отв. ред. Резник Г.М. - М., 2000. – 315 с.
72. Поваренков Ю.П. Критерии профессионализации и формирования структуры профессиональных способностей // Развитие и диагностика способностей / Под ред. В.Н. Дружинина, В.Д. Шадрикова, - М., 1991. - 23 с.
73. Попов С.В. Психологический отбор телохранителей / С.В. Попов. - СПб.: Изд-во «Скифия», 2000 - 348 с.
74. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2002.-298 с.
75. Пызин В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. - М., 1999. – 340 с.
76. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности: Анализ. Теория. Практика. СПб., 2006. - 479 с.
77. Родин В.Ф. Индивидуально-воспитательная работа с сотрудниками таможенных органов. - М.,1996. – 154 с.
78. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: учебное пособие. - М.: Академия МВД СССР, 1989. - С. 74.
79. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. - С. 35.
80. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и пептидная регуляция состояния специалистов экстремального профиля: Монография / В.Ю. Рыбников. - СПб.: С.-Петербург. ун-т МВД России, 2000. - 205 с
81. Самонов А.П. Психологическая основа профессиональной и психологической подготовки пожарных / А.П. Самонов. Пермь, 2000. -77 с.

82. Семчук И. Формирование морально-психологической устойчивости у сотрудников органов внутренних дел. // Профессионал, 2013. № 6. - С. 48.
83. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб., 2002. – 140 с.
84. Синченко Т.Ю. Профессиональные и личностные качества психологов разных специализаций Текст. // Профессиональное становление специалиста. Сборник научных трудов. Ростов н/Д: Из-во «Фолиант», 2006. - С. 64-84.
85. Скрипкина Ш.П. Психология доверия: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М., 2000. - С.19.
86. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел А.М. Столяренко. - М.: Академия МВД СССР, 1987. - С. 70.
87. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики - М., 1998. - 280 с.
88. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. - СПб.: Речь, 2002. - 72с.
89. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. - М.: Изд-во: Институт практической психологии, 2000. - 512 с.
90. Столяренко А. М. Прикладная юридическая психология. - М., 2001. С. 42.
91. Осипов А.В. Программа психологической помощи сотрудникам пожарно-спасательных формирований МЧС России по РСО-Алания. - Владикавказ, Сев.-Осет. Гос. пед. ин-т, 2007 – 164 с.
92. Фантина С.Г. Личностно-профессиональное развитие резерва руководящих кадров таможенных органов. Учебно-методическое пособие. - СПб., 2001. - С. 30.
93. Финогенко Е.И. Индивидуально-типологические аспекты учебной адаптации студентов // Вестник ИрГТУ. – 2012. – №1. С. 15.

94. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. № 1. - С. 146–150.
95. Чекмарева А.В. Роль судебного пристава-исполнителя в исполнительном производстве современной России // Современное право. – 2010. - № 5. - С. 69
96. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология: Учебное пособие. М.: Право и Закон, 2012. 587 с.
97. Шамионов Р.М. Личностное и профессиональное самоопределение как эффекты социализации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика, 2008. Т. 8, Вып. 1. - С.90-95.
98. Шалахин И.В., Папкин А.И. Общение руководителя МВД, УВД с подчиненными. – М., 1991. - 140 с.
99. Щеколдина А. А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2002. - 232 с.
100. Шелепова Е.С. О проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности. – Тверь: Изд-во ТГУ, 2007.
101. Щербаков А.И. – Практикум по возрастной и педагогической психологии. – М.: 2007. – 420 с.
102. Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы / Под ред. Деркача А.А.. - М.: РАГС, 1996. – С. 40.
103. Диагностика стрессоустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России: метод, рекомендации. - М.: ВНИИПО, 2005. - 91 с.
104. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный. подход / под ред. В.А. Бодрова. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. -390 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ**Приложение 1****ДАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС МЕТОДИК****Бланк ответов**

Здравствуйте, уважаемый участник исследования! Предлагаем Вам пройти ряд тестов, направленных на изучение социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности и сформированности профессионально значимых качеств.

Благодарим за сотрудничество!

Инструкция.

В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни – переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни.

Прочитав или прослушав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените, в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам. Для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите, подходящий, по вашему мнению, один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от «0» до «6»:

«0» – это ко мне совершенно не относится;

«1» – мне это не свойственно в большинстве случаев;

«2» – сомневаюсь, что это можно отнести ко мне;

«3» – не решаюсь отнести это к себе;

«4» – это похоже на меня, но нет уверенности;

«5» – это на меня похоже;

«6» – это точно про меня.

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу,
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый; держится от всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать – иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе; занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношения окружающих.
29. В душе – оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый; таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и дей-

ствовать самостоятельно.

33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относится, любит его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в ком-то, кто был бы рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий: не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего. Словом – не от мира сего.
53. Человек, терпимый к людям, и принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком – привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое Я.
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, неравнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, у которого в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.

64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять на своем.
69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно – если разногласия грозят стать явными.
70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.
71. Пребывает в растерянности; все спуталось, все смешалось у него.
72. Доволен собой.
73. Невезучий.
74. Человек приятный, располагающий к себе.
75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.
76. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.
77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх; а вдруг – не справлюсь, а вдруг – не получится.
78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.
79. Умеет упорно работать.
80. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и отношение к окружающему миру.
81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.
82. Всегда говорит только правду.
83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.
84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.
85. Чувствует неуверенность в себе.
86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
88. Человек толковый, любит размышлять.
89. Иной раз любит прихвастнуть.
90. Принимает решения и тут же их меняет; презирает себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.
91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.
92. Никогда не опаздывает.
93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Выделяется среди других.

Перед вами вопросы, которые помогут выяснить особенности вашего характера, вашей личности. Не существует «верных» и «неверных» ответов, так как каждый прав по отношению к своим собственным взглядам. Старайтесь отвечать искренне и точно. В начале Вы должны ответить на четыре вопроса, которые даны в качестве образца и посмотреть не нуждается ли Вы в дополнительных разъяснениях. Вы должны зачеркнуть букву, соответствующую Вашему ответу. Существует три возможных ответа на каждый вопрос.

1. **Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше.**
а) да б) трудно сказать с) нет
2. **Я вполне мог бы жить один, вдали от людей.**
а) да б) иногда с) нет
3. **Если предположить, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:**
а) бандитом б) святым с) тучей
4. **Когда я ложусь спать, то:**
а) быстро засыпаю б) когда как с) засыпаю с трудом
5. **Если бы я вел машину по дороге, где много других автомашин, я предпочел бы:**
а) пропустить вперед большинство машин б) не знаю
с) обогнать все идущие впереди машины
6. **В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории.**
а) да б) иногда с) нет
7. **Мне важно, чтобы во всем окружающем не было беспорядка.**
а) верно б) трудно сказать с) неверно
8. **Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.**
а) да б) иногда с) нет
9. **Мне больше нравятся:**
а) фигурное катание б) затрудняюсь сказать с) борьба и регби и балет
10. **Меня забавляет несоответствие между тем, что люди делают, и тем, что они потом рассказывают об этом.**
а) да б) иногда с) нет
11. **Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.**
а) всегда б) иногда с) редко
12. **Когда друзья подшучивают надо мной, я смеюсь вместе со всеми и не обижаюсь.**
а) верно б) не знаю с) неверно
13. **Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.**
а) верно б) не знаю с) неверно
14. **Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.**
а) верно б) не знаю с) неверно

15. **Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.**
а) верно б) иногда с) нет
16. **Думаю, что я - менее чувствительный и менее возбудимый, чем большинство людей.**
а) верно б) затрудняюсь ответить с) неверно
17. **Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.**
а) верно б) когда как с) неверно
18. **Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.**
а) да б) не знаю с) нет
19. **Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:**
а) своим хорошим друзьям б) не знаю с) в своем дневнике
20. **Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова «неточный», - это:**
а) небрежный б) тщательный с) приблизительный
21. **У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо**
а) да б) трудно сказать с) нет
22. **Меня больше раздражают люди, которые:**
а) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
б) затрудняюсь ответить
с) создают неудобства, когда ни опаздывают на условленную встречу со мной
23. **Мне очень нравится приглашать к себе гостей и развлекать их.**
а) верно б) не знаю с) неверно
24. **Я думаю, что:**
а) можно не все делать одинаково тщательно б) затрудняюсь сказать
с) любую работу следует выполнять тщательно, если Вы за нее взялись
25. **Мне обычно приходится преодолевать смущение.**
а) да б) иногда с) нет
26. **Мои друзья чаще.**
а) советуются со мной б) делают то и другое с) дают мне советы поровну
27. **Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачу его.**
а) да б) иногда с) нет
28. **Я предпочитаю друзей:**
а) интересы которых имеют деловой и практический характер
б) не знаю с) которые отличаются философским взглядом на жизнь
29. **Не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.**
а) верно б) затрудняюсь сказать с) неверно
30. **Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.**
а) да б) не знаю с) нет
31. **Если бы я одинаково хорошо умел делать и то и другое, я бы предпочел:**
а) играть в шахматы б) затрудняюсь сказать с) играть в городки
32. **Мне нравятся общительные, компанейские люди.**
а) да б) не знаю с) нет
33. **Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.**
а) да б) затрудняюсь сказать с) нет
34. **Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо.**
а) да б) иногда с) нет

35. **Мне бывает трудно признать, что я не прав.**
а) да б) иногда с) нет
36. **На предприятии мне было бы интереснее:**
а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве
б) трудно сказать
с) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. **Какое слово не связано с двумя другими?**
а) кошка б) близко с) солнце
38. **То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:**
а) раздражает меня б) нечто среднее с) не беспокоит меня совершенно
39. **Если бы у меня было много денег, то я:**
а) жил бы, не стесняя себя ни в чем
б) не знаю с) позаботился бы о том, чтобы не вызывать к себе зависти
40. **Худшее наказание для меня:**
а) тяжелая работа б) не знаю
с) быть запертым в одиночестве
41. **Люди должны больше, чем сейчас, соблюдать нравственные нормы.**
а) да б) иногда с) нет
42. **Мне говорили, что ребенком я был:**
а) спокойным и любил оставаться один б) трудно сказать
с) живым и подвижным и меня нельзя было оставить одного
43. **Я предпочел бы работать с приборами.**
а) да б) не знаю с) нет
44. **Думаю, что большинство свидетелей на суде говорят правду, даже если это нелегко для них.**
а) да б) трудно сказать с) нет
45. **Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.**
а) верно б) затрудняюсь ответить с) неверно
46. **Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как большинство людей.**
а) верно б) не знаю с) неверно
47. **Я никогда не чувствовал себя таким несчастным, чтобы хотелось плакать**
а) верно б) не знаю с) неверно
48. **Мне больше нравится**
а) марш в исполнении духового оркестра
б) не знаю с) фортепианная музыка
49. **Я предпочел бы провести отпуск**
а) в деревне с одним или двумя друзьями
б) затрудняюсь сказать с) возглавляя группу в туристском лагере
50. **Усилия, затраченные на составление планов:**
а) никогда не лишни б) трудно сказать с) не стоят этого
51. **Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.**
а) верно б) не знаю с) неверно
52. **Удавшиеся дела кажутся мне легкими.**
а) всегда б) иногда с) редко
53. **Я предпочел бы работать:**
а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них б) затрудняюсь ответить
с) в одиночестве, например архитектором, который разрабатывает свой проект

54. **Дом относится к комнате, как дерево:**
а) к лесу б) к растению с) к листу
55. **То, что я делаю, у меня не получается:**
а) редко б) время от времени с) часто
56. **В большинстве дел я предпочитаю:**
а) рискнуть б) когда как с) действовать наверняка
57. **Вероятно, некоторые люди считают, что Я слишком много говорю.**
а) скорее всего, это так б) не знаю с) думаю, что это не так
58. **Мне больше нравится человек:**
а) большого ума, даже если он ненадежен и непостоянен
б) трудно сказать с) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. **Я принимаю решения**
а) быстрее, чем многие люди б) не знаю с) медленнее, чем большинство людей
60. **На меня большое впечатление производят.**
а) мастерство и изящество б) трудно сказать с) сила и мощь
61. **Я считаю себя человеком, склонным к сотрудничеству,**
а) да б) не знаю с) нет
62. **Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными.**
а) да б) не знаю с) нет
63. **Я предпочитаю**
а) сам решать вопросы касающиеся меня лично б) затрудняюсь ответить
с) советоваться с моими, друзьями
64. **Если человек не отвечает на мои слова, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость.**
а) верно б) не знаю с) неверно
65. **В школьные годы я больше всего получил знаний**
а) на уроках б) не знаю с) читая книги
66. **Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности**
а) верно б) иногда с) неверно
67. **Если очень трудный вопрос требует от меня больших усилий, то я:**
а) начну заниматься другим вопросом
б) затрудняюсь сказать
с) еще раз попытаюсь решить этот вопрос
68. **У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., - казалось бы, без определенных причин**
а) да б) иногда с) нет
69. **Иногда я соображаю хуже, чем обычно.**
а) верно б) не знаю с) неверно
70. **Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это. Немного неудобно для меня.**
а) да б) иногда с) нет
71. **Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5, ... -это:**
а) 10 б) 5 с) 7
72. **Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.**
а) да б) очень редко с) нет
73. **Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту или официантке лишнее беспокойство.**
а) да б) иногда с) нет

74. **Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди,**
а) верно б) трудно сказать с) неверно
75. **На вечеринке мне нравится:**
а) принимать участие в интересной деловой беседе б) затрудняюсь ответить
с) отдыхать вместе со всеми
76. **Я высказываю свое мнение независимо от того, кто меня слушает:**
а) да б) иногда с) нет
77. **Если бы я мог перенестись в прошлое, я хотел бы встретиться с:**
а) Ньютоном б) не знаю с) Шекспиром
78. **Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела.**
а) да б) иногда с) нет
79. **Работая в магазине, я предпочел бы:**
а) оформлять витрины б) не знаю с) быть кассиром
80. **Если люди плохо думают обо мне, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным.**
а) да б) трудно сказать с) нет
81. **Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:**
а) сразу же думаю: «У него плохое настроение»
б) не знаю
с) начинаю думать о том, какой неверный поступок я совершил
82. **Многие неприятности происходят из-за людей:**
а) которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов
б) не знаю
с) которые отвергают новые, многообещающие предложения
83. **Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.**
а) да б) иногда с) неверно
84. **Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.**
а) верно б) иногда с) неверно
85. **Мне кажется, что я менее раздражителен, чем большинство людей.**
а) верно б) не знаю с) неверно
86. **Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.**
а) верно б) иногда с) неверно
87. **Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.**
а) часто б) иногда с) никогда
88. **Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:**
а) отстают б) идут правильно с) спешат
89. **Мне бывает скучно:**
а) часто б) иногда с) редко
90. **Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом.**
а) верно б) иногда с) неверно
91. **Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.**
а) да б) иногда с) нет
92. **Дома в свободное время я:**
а) отдыхаю от всех дел б) затрудняюсь ответить с) занимаюсь интересными делами
93. **Я осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с незнакомыми людьми.**
а) да б) иногда с) нет

94. **Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.**
а) да б) затрудняюсь ответить с) нет
95. **Мне кажется, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.**
а) да б) иногда с) нет
96. **Мне кажется, что самые драматические события уже через год не остаются в моей душе никаких следов.**
а) да б) не знаю с) нет
97. **Я думаю, что интереснее:**
а) работать с растениям и агентом б) не знаю с) быть страховым
98. **Я подвержен суевериям и беспричинному страху по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам, датам и т.д.**
а) да б) иногда с) нет
99. **Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир.**
а) да б) трудно сказать с) нет
100. **Я предпочитаю игры:**
а) где надо играть в команде или иметь партнера б) не знаю
с) где каждый играет за себя
101. **Ночью мне снятся фантастические и нелепые сны.**
а) да б) иногда с) нет
102. **Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.**
а) да б) иногда с) нет
103. **Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.**
а) да б) иногда с) нет
104. **Какое слово не относится к двум другим?**
а) думать б) видеть с) слышать
105. **Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?**
а) двоюродным братом б) племянником с) дядей

В этом опроснике Вам нужно ответить на вопрос: «Какие ценности важны для меня как руководящие принципы моей жизни и какие ценности менее важны для меня?». Далее на последующих страницах приведены два списка ценностей, взятых из различных культур. В скобках приведено объяснение каждой ценности.

Ваша задача заключается в том, чтобы оценить степень важности каждой ценности как руководящего принципа Вашей жизни.

Используйте оценочную шкалу отметок от —1 до 7.

Чем выше номер (—1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), тем более важной данная ценность является для Вас как руководящий принцип Вашей жизни. При этом примерно ориентируйтесь на следующие значения отметок: отметка «—1» характеризует ценности, противоположные

Вашим принципам, отметка «0» означает, что ценность совершенно не важна, не является руководящим принципом Вашей жизни, отметка «3» означает, что ценность важна, **отметка «6»** означает, что ценность очень важна, отметка «7» характеризует ценности высшей значимости, обычно таких ценностей не должно быть более двух.

Перед каждой ценностью в списке проставьте номер, указывающий важность этой ценности лично для вас как *руководящего принципа вашей жизни*. Постарайтесь различать ценности насколько это возможно, используя все номера от -1 до 7 (—1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Как руководящий принцип моей жизни эта ценность является:

Противоположной моим принципам	Не важной	Важной					Очень важной	Высшей
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Для начала просмотрите ценности из **Списка 1**, выберите одну из них, которая является самой важной для Вас, и оцените ее значимость (отметка «7»). Далее выберите ценность, которая наиболее противоречит Вашим принципам, и оцените ее (отметка — 1). Если нет такой ценности, выберите ценность, наименее важную для Вас, и оцените ее отметкой «0» или «1», в соответствии с ее значимостью. Затем оцените все остальные ценности из **Списка 1**.

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ 1

- 1 РАВЕНСТВО (равные возможности для всех)
- 2 ВНУТРЕННЯЯ ГАРМОНИЯ (быть в мире с самим собой)
- 3 СОЦИАЛЬНАЯ СИЛА (контроль над другими, доминантность)
- 4 УДОВОЛЬСТВИЕ (удовлетворение желаний)
- 5 СВОБОДА (свобода мыслей и действий)
- 6 ДУХОВНАЯ ЖИЗНЬ (акцент на духовных, а не материальных вопросах)
- 7 ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ (ощущение, что другие заботятся обо мне)
- 8 СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК (стабильность общества)
- 9 ЖИЗНЬ, ПОЛНАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЙ (стремление к новизне)

- 10 СМЫСЛ ЖИЗНИ (цели в жизни)
- 11 ВЕЖЛИВОСТЬ (предупредительность, хорошие манеры)
- 12 БОГАТСТВО (материальная собственность, деньги)
- 13 НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (защищенность своей нации от врагов)
- 14 САМОУВАЖЕНИЕ (вера в собственную ценность)
- 15 УВАЖЕНИЕ МНЕНИЯ ДРУГИХ (учет интересов других людей, избегание конфронтации)
- 16 КРЕАТИВНОСТЬ (уникальность, богатое воображение)
- 17 МИР ВО ВСЕМ МИРЕ (свобода от войны и конфликтов)
- 18 УВАЖЕНИЕ ТРАДИЦИЙ (сохранение признанных традиций, обычаев)
- 19 ЗРЕЛАЯ ЛЮБОВЬ (глубокая эмоциональная и духовная близость)
- 20 САМОДИСЦИПЛИНА (самоограничение, устойчивость к соблазнам)
- 21 ПРАВО НА УЕДИНЕНИЕ (право на личное пространство)
- 22 БЕЗОПАСНОСТЬ СЕМЬИ (безопасность для близких)
- 23 СОЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (одобрение, уважение других)
- 24 ЕДИНСТВО С ПРИРОДОЙ (слияние с природой)
- 25 ИЗМЕНЧИВАЯ ЖИЗНЬ (жизнь, наполненная проблемами, новизной и изменениями)
- 26 МУДРОСТЬ (зрелое понимание мира)
- 27 АВТОРИТЕТ (право быть лидером или командовать)
- 28 ИСТИННАЯ ДРУЖБА (близкие друзья)
- 29 МИР КРАСОТЫ (красота природы и искусства)
- 30 СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ (исправление несправедливости, забота о слабых)

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ

Теперь оцените, насколько важна каждая из следующих ценностей для Вас, *как руководящий принцип Вашей жизни*. Эти ценности выражены в способах действия, которые могут быть более или менее важными для Вас. Попробуйте различить ценности, насколько это возможно, используя все номера. Для начала прочитайте ценности в *списке 2*, выберите то, что для Вас наиболее важно, оцените на шкале (отметка 7). Затем выберите ценность, которая противоречит вашим принципам (отметка — 1). Если такой ценности нет, выберите ценность наименее важную для Вас и оцените ее отметками 0 или 1, в соответствии с ее значимостью. Затем оцените остальные ценности.

Противоположной моим принципам	Не важной	Важной					Очень важной	Высшей
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Как руководящий принцип моей жизни, эта ценность является:

- 31 САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ (надеющийся на себя, самодостаточный)
- 32 СДЕРЖАННЫЙ (избегающий крайностей в чувствах и действиях)
- 33 ВЕРНЫЙ (преданный друзьям, группе)
- 34 ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫЙ (трудолюбивый, вдохновенный)
- 35 ОТКРЫТЫЙ К ЧУЖИМ МНЕНИЯМ (терпимый к различным идеям и верованиям)
- 36 СКРОМНЫЙ (простой, не стремящийся привлечь к себе внимание)
- 37 СМЕЛЫЙ (ищущий приключений, риск)
- 38 ЗАЩИЩАЮЩИЙ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (сохраняющий природу)
- 39 ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ (имеющий влияние на людей и события)
- 40 УВАЖАЮЩИЙ РОДИТЕЛЕЙ И СТАРШИХ (проявляющий уважение)
- 41 ВЫБИРАЮЩИЙ СОБСТВЕННЫЕ ЦЕЛИ (отбирающий собственные намерения)
- 42 ЗДОРОВЫЙ (не больной физически или душевно)
- 43 СПОСОБНЫЙ (компетентный, способный эффективно действовать)
- 44 ПРИНИМАЮЩИЙ ЖИЗНЬ (подчиняющийся жизненным обстоятельствам)
- 45 ЧЕСТНЫЙ (откровенный, искренний)
- 46 СОХРАНЯЮЩИЙ СВОЙ ИМИДЖ (защита собственного «лица»)
- 47 ПОСЛУШНЫЙ (исполнительный, подчиняющийся правилам)
- 48 УМНЫЙ (логичный, мыслящий)
- 49 ПОЛЕЗНЫЙ (работающий на благо других)
- 50 НАСЛАЖДАЮЩИЙСЯ ЖИЗНЬЮ (наслаждение едой, сексом, развлечениями и др.)
- 51 БЛАГОЧЕСТИВЫЙ (придерживающийся религиозной веры и убеждений)
- 52 ОТВЕТСТВЕННЫЙ (надежный, заслуживающий доверия)
- 53 ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ (интересующийся всем, пытливый)
- 54 СКЛОННЫЙ ПРОЩАТЬ (стремящийся прощать другого)
- 55 УСПЕШНЫЙ (достигающий цели)
- 56 ЧИСТОПЛОТНЫЙ (опрятный, аккуратный)
- 57 ПОТВОРСТВУЮЩИЙ СВОИМ ЖЕЛАНИЯМ (занимающийся тем, что доставляет удовольствие)

«Вам предлагается ответить на 86 вопросов, направленных на выявление некоторых особенностей Вашей личности. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если Вы отвечаете «Да», поставьте в соответствующей клетке регистрационного бланка знак «+» (плюс), если Вы выбрали ответ «Нет», поставьте знак «-» (минус). Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Не пропускайте высказываний».

1. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
2. Меня легко переспорить.
3. Я избегаю поправлять людей, которые высказывают необоснованные утверждения.
4. Люди проявляют ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
5. Иногда я бываю уверен, что другие люди знают о чем я думаю.
6. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
7. Временами я бываю совершенно уверен в своей никчемности.
8. У меня никогда не было столкновений с законом.
9. Я часто запоминаю числа, не имеющие для меня никакого значения (например, номера автомашин и т.п.).
10. Иногда я говорю неправду.
11. Я впечатлительнее большинства других людей.
12. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
13. Определенно судьба не благосклонна ко мне.
14. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
15. Бывало, что я говорил о вещах в которых не разбираюсь.
16. Я легко теряю терпение с людьми.
17. У меня отсутствуют враги, которые по-настоящему хотели бы причинить мне зло.
18. Иногда мой слух настолько обостряется, что это мне даже мешает.
19. Бывает, что я откладываю на завтра то, что можно сделать сегодня.
20. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
21. В игре я предпочитаю выигрывать.

22. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с человеком, которого я не желаю видеть.
23. Большую часть времени у меня такое чувство, будто я сделал что-то не то или даже плохое.
24. Если кто-нибудь говорит глупость или как-нибудь иначе проявляет свое невежество, я стараюсь разъяснить ему его ошибку.
25. Иногда у меня бывает чувство, что передо мной нагромодилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
27. В моей семье есть очень нервные люди.
28. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставляю его безнаказанным.
29. Должен признать, что временами я волнуюсь из-за пустяков.
30. Когда мне предлагают начать дискуссию или высказать мнение по вопросу, в котором я хорошо разбираюсь, я делаю это без робости.
31. Я часто подшучиваю над друзьями.
32. В течение жизни у меня несколько раз менялось отношение к моей профессии.
33. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
34. Я часто работал под руководством людей, которые умели повернуть дело так, что все достижения в работе приписывались им, а виноватыми в ошибках оказывались другие.
35. Я без всякого страха захожу в комнату, где другие уже собрались и разговаривают.
36. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
37. Когда я нахожусь на высоком месте, у меня появляется желание прыгнуть вниз.
38. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
39. Мои планы часто казались мне настолько трудновыполнимыми, что я должен был отказаться от них.
40. Я часто бываю рассеянным и забывчивым.
41. Приступы плохого настроения у меня бывают редко.
42. Я бы предпочел работать с женщинами.
43. Счастливей всего я бываю, когда я один

44. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
45. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
46. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
47. Я человек нервный и легко возбудимый.
48. Меня очень раздражает, когда я забываю, куда кладу вещи.
49. Бывает, что я сержусь.
50. Работа, требующая пристального внимания, мне нравится.
51. Иногда я бываю так взволнован, что не могу усидеть на месте.
52. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
53. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
54. Иногда я принимаю валериану, элениум или другие успокаивающие средства.
55. Человек я подвижный.
56. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
57. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
58. Бывало, что я отвечал на письма не сразу после прочтения.
59. Раз в неделю или чаще я бываю возбужденным и взволнованным.
60. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы или учебы. Переход к новым условиям жизни, работы или учебы кажется мне невыносимо трудным.
61. Иногда случалось так, что я опаздывал на работу или свидание.
62. Голова у меня болит часто.
63. Я вел неправильный образ жизни.
64. Алкогольные напитки я употребляю в умеренных количествах (или не употребляю вовсе).
65. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
66. По сравнению с другими семьями в моей очень мало любви и тепла.
67. У меня часто бывают подъемы и спады настроения.
68. Когда я нахожусь среди людей, я слышу очень странные вещи.
69. Я считаю, что меня очень часто наказывали незаслуженно.
70. Мне страшно смотреть вниз с большой высоты.
71. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.

72. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
73. У меня бывали периоды, когда я что-то делал, а потом не знал, что именно я делал.
74. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
75. Думаю, что я человек обреченный.
76. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
77. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее.
78. Мне кажется, что я все чувствую более остро, чем другие.
79. Иногда совершенно безо всякой причины у меня вдруг наступает период необычайной веселости.
80. Некоторые вещи настолько меня волнуют, что мне даже говорить о них трудно.
81. Иногда меня подводят нервы.
82. Часто у меня бывает такое ощущение, будто все вокруг нереально.
83. Когда я слышу об успехах близкого знакомого, я начинаю чувствовать, что я - неудачник.
84. Бывает, что мне в голову приходят плохие, часто даже ужасные слова, и я никак не могу от них отвязаться.
85. Иногда я стараюсь держаться подальше от того или иного человека, чтобы не сделать или не сказать чего-нибудь такого о чем потом пожалею.
86. Часто, даже когда все складывается для меня хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

Регистрационный бланк к анкете

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
81	82	83	84	85	86				

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Интерпретация методики диагностики социально-психологической адаптации

К. Роджерса и Р. Даймонда

Интегральные показатели

«Адаптация» $A = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$	«Самоприятие» $S = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$
«Приятие других» $L = \frac{1,2a}{1,2a+b} \cdot 100\%$	«Эмоциональная комфортность» $E = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$
«Интернальность» $I = \frac{a}{a+1,4b} \cdot 100\%$	«Стремление к доминированию» $D = \frac{2a}{2a+b} \cdot 100\%$

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	a Адаптивность	4,5,9,12,15,19,22,23,26,27, 29,33,35,37,41,44,47,51,53, 55,61,63,67,72,74,75,78,80, 88,91,94,96,97,98	(68-170) 68-136
	b Деадаптивность	2,6,7,13,16,18,25,28,32,36, 38,40,42,43,49,50,54,56,59, 60,62,64,69,71,73,76,77,83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	(68-170) 68-136
2	a Лживость –	34,45,48,81,89	(18-45) 18-36
	b +	8,82,92,101	
3	a Приятие себя	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94,96	(22-52) 22-42
	b Неприятие себя	7,59,62,65,90,95,99	(14-35) 14-28
4	a Приятие других	9,14,22,26,53,97	(12-30) 12-24
	b Неприятие других	2,10,21,28,40,60,76	(14-35) 14-28

5	a	Эмоциональный комфорт	23,29,30,41,44,47,78	(14-35) 14-28
	b	Эмоциональный дискомфорт	6,42,43,49,50,83,85	(14-35) 14-28
6	a	Внутренний контроль	4,5,11,12,19,27,37,51,63,68, 79,91,98J3	(26-65) 26-52
	b	Внешний контроль	25,36,52,57,70,71,73,77	(18-45) 18-36
7	a	Доминирование	58,61,66	(6-15) 6-12
	b	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87	(12-30) 12-24
8		Эскапизм (уход от проблем)	17,18,54,64,86	(10-25) 10-20

Результаты «до» зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а «после» самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

Интерпретация методики многофакторного исследования личности Р. Кэттелла

Таблица перевода сырых баллов в стены

Факторы	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Низкие			Средние			Высокие			
A	0-4	5	6	7	8	-	9	10	11	12
B	0-2	-	3	-	4	-	5	6	-	7-8
C	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
E	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
F	0-1	-	3	4	5	6	7	8	9	10-12
G	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
H	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
L	0-1	2	-	3	4	-	5	6	7	8-12
M	0-3	-	4	5	6	7	8	9	10	11-12
N	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
O	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
Q1	0-4	5	6	-	7	8	9	10	11	12
Q2	0-2	3	-	4	5	6	7	8	9	10-12

Q3	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-12
Q4	0-1	2	3	4	5	6-7	8	9	10	11-12
MD	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-12

Полученные данные анализируются по каждой характеристике. При общем размахе вариативности данных в 10 стенов, средние значения составляют 5,5 стена. Оценки в 4 и 7 стенов указывают на незначительные отклонения характеристик личности от средней. Яркая выраженность качества связана с оценкой 1—3 и 8-10 (учитывая биполярность каждого фактора).

Для данного описания форма С выбрана потому, что она по сравнению с другими формами, в частности с формой А, обладает рядом преимуществ.

Форма С опросника Кеттелла состоит из 105 вопросов. В результате обработки полученных ответов извлекаются оценки 17-ти полярных факторов личности, в том числе фактора самооценки, который дает информацию об ее адекватности.

Большинство изучаемых личностных характеристик раскрываются, по мнению автора методики, при ответе на 6 соответствующих вопросов; 7 вопросов предлагаются для фактора MD («адекватность самооценки»), 8 вопросов - для фактора В («интеллект»).

Ориентируясь на средние оценки и результаты анализа, в котором учитывается соотношение между оценками по факторам, можно построить индивидуальные графики личности, которые часто носят название «профиль личности».

Интерпретация 16-ти первичных факторов абсолютно идентична для всех форм методики Кеттелла. Ниже приведена интерпретация каждого фактора так, как она дается у самого Кеттелла, но с учетом полученных уточнений в ходе адаптации данной личностной методики в российских культурно-исторических условиях.

Сравнительное описание свойств личности,

Описание каждого фактора состоит из следующих частей:

- 1) буквенное обозначение фактора,
- 2) оценка полюсов в баллах,
- 3) популярное (бытовое) название фактора,
- 4) комплекс наиболее ярких черт личности, характеризующих фактор,
- 5) интерпретация фактора.

Первичные факторы, выделенные из L-данных (факторы от А до О)

1. Фактор А: «замкнутость - общительность»

Низкие оценки (0-6 баллов)	Высокие оценки (7-12 баллов)
А-Скрытность, обособленность, отчужденность, недоверчивость, необщительность, замкнутость, критичность, склонность к объективности, ригидности, к излишней строгости в оценке людей. Трудности в установлении межличностных, непосредственных контактов	А+ Общительность, открытость, естественность, непринужденность, готовность к сотрудничеству, приспособляемость, внимание к людям, готовность к совместной работе, активность в устранении конфликтов в группе, готовность идти на поводу. Легкость в установлении непосредственных, межличностных контактов

Сравнительное описание свойств личности

Полюс А[^] в техническом названии именуется *sizothymia* (от латинского слова *sizo*, что означает скучный, унылый). Полюс А⁺ именуется *affectothymia*, и он характеризует интенсивное выражение аффектов (чувств). Эмоционально «вялая», «сухая» личность имеет склонность к осторожности при выражении чувств, она мало экспрессивна. Наиболее яркой особенностью аффектотимии является добродушие, веселость, интерес к людям, эмоциональная восприимчивость.

В целом фактор А ориентирован на измерение общительности человека в малых группах и способности к установлению непосредственных, межличностных контактов.

В ответах вопросника личность с А⁺ предпочитает работу с людьми, социальное одобрение, любит идти в ногу со временем. Личность с полюсом А["] любит идеи, предпочитает работать одна. Существуют доказательства того, что личности с А⁺ общительны, могут быть лидерами в малых группах и часто выбирают работу с людьми; личности с полюсом А['] могут быть художниками, учеными-исследователями и предпочитают работать самостоятельно, изолированно от группы.

2. Фактор С: «эмоциональная нестабильность -эмоциональная стабильность»

Низкие оценки (0-6 баллов)	Высокие оценки (7-12 баллов)
С+ Эмоциональная неустойчивость, импульсивность; человек находится под влиянием чувств, переменчив в настроениях, легко расстраивается, неустойчив в интересах. Низкая толерантность по отношению к фрустрации, раздражительность, утомляемость	С+ Эмоциональная устойчивость, выдержанность; человек эмоционально зрелый, спокойный, устойчив в интересах, работоспособный, может быть ригидным, ориентирован на реальность

Этот фактор характеризует динамическое обобщение и зрелости эмоций в противоположность нерегулируемой эмоциональности. Психоналитики пытались описать этот фактор как эго-силу и эго-слабость. Согласно методике Кеттелла, личность с полюсом С['] легко раздражается из-за тех или иных событий или людей, не удовлетворена жизненными ситуациями, собственным здоровьем, кроме того, это личность безвольная. Однако такая интерпретация достаточно ортодоксальна, поскольку здесь не учитывается пластич-

ность эмоциональной сферы. Люди с высокой оценкой по фактору С чаще являются лидерами, чем те, чьи показатели по этому фактору ближе к полюсу С". С другой стороны, у руководящего состава диапазон показателей по фактору С широк; некоторым из них присущи низкие значения по этому фактору (возможно, здесь сказывается реакция усталости и озабоченность при стрессе).

Установлено, что людям с высокой и средней оценкой по фактору С свойственны и более высокие моральные качества.

В целом фактор имеет генетическое происхождение и направлен на измерение эмоциональной стабильности; он в большой степени соотносится с понятиями слабой и сильной нервной системы (по И. П. Павлову).

Сравнительное описание свойств личности

Профессиями, требующими преодоления стрессовых ситуаций (руководители, летчики, спасатели и т. д.), должны владеть индивидуумы с высокими оценками по фактору С. В то же время в профессиях, где не требуется быстрого принятия решений, эмоциональной стабильности и где можно решать вопрос самому (художники, почтальоны и т. д.), можно иметь и низкие оценки по этому фактору.

3. Фактор G: «низкая нормативность поведения -высокая нормативность поведения»

Низкие оценки (0-6 баллов)	Высокие оценки (7-12 баллов)
<p>G⁻</p> <p>Склонность к непостоянству, подверженность влиянию чувств, случая и обстоятельств. Потворствует своим желаниям, не делает усилий по выполнению групповых требований и норм. Неорганизованность, безответственность, импульсивность, отсутствие согласия с общепринятыми моральными правилами и стандартами, гибкость по отношению к социальным нормам, свобода от их влияния, иногда беспринципность и склонность к асоциальному поведению</p>	<p>G⁺</p> <p>Добросовестность, ответственность, стабильность, уравновешенность, настойчивость, склонность к морализированию, разумность, совесть. Развитое чувство долга и ответственности, осознанное соблюдение общепринятых моральных правил и норм, настойчивость в достижении цели, деловая направленность</p>

Этот фактор напоминает фактор С, особенно в том, что касается роли саморегуляции поведения и отношения к другим людям. Данный фактор характеризует особенности эмоционально-волевой сферы (настойчивость, организованность - безответственность, неорганизованность) и особенности регуляции социального поведения (принятие или игнорирование общепринятых моральных правил и норм). Психологи интерпретируют этот фактор как высокое супер-эго и как низкое супер-эго.

Исследователю следует быть особо внимательным в анализе низких оценок по данному фактору (G⁻), так как нет прямолинейной зависимости низких оценок от выраженного асоциального поведения (например, с преступниками). Напротив, известно, что мно-

гие люди, не воспринимающие «мораль среднего класса», «интеллектуалы», «эмансипированные личности», лица, выражающие гуманистические идеалы и гибко относящиеся к социальным и культурным традициям, могут иметь низкие оценки по этому фактору.

Высокие оценки часто могут характеризовать не только выраженные волевые черты личности, но и склонность к сотрудничеству и конформизму.

4. Фактор Н: «робость - смелость»

Низкие оценки (0-5 баллов)	Высокие оценки (6-12 баллов)
н- Робость, застенчивость, эмоциональная сдержанность, осторожность, социальная пассивность, деликатность, внимательность к другим, повышенная чувствительность к угрозе, предпочтение индивидуального стиля деятельности и общения в малой группе (2-3 человека)	Н+ Смелость, предприимчивость, активность; человек имеет эмоциональные интересы, готовность к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах, способность принимать самостоятельные, неординарные решения, склонность к авантюризму и проявлению лидерских качеств

Фактор Н - четко определенный фактор, который характеризует степень активности в социальных контактах. При этом надо учитывать, что этот фактор имеет генетическое происхождение и отражает активность организма и особенности темперамента. Люди с высокими оценками этого фактора имеют склонность к профессиям риска (летчики-испытатели), упорны, социабельны, Умеют выдерживать эмоциональные нагрузки, что часто делает их лидерами.

Низкие оценки этого фактора характеризуют людей застенчивых, робких, не социабельных, трудно принимающих самостоятельные решения.

5. Фактор N: «прямолинейность — дипломатичность»

Низкие оценки (0-5 баллов)	Высокие оценки (6-12 баллов)
N" Откровенность, простота, наивность, прямолинейность, бестактность, естественность, непосредственность, эмоциональность, недисциплинированность, неумение анализировать мотивы партнера, отсутствие проницательности, простота вкусов, довольствие имеющимся	N+ Изысканность, умение вести себя в общ-стве, в общении дипломатичность, эмоциональная выдержанность, проницательность, осторожность, хитрость, эстетическая изощренность, иногда ненадежность, умение находить выход из сложных ситуаций, расчетливость

Фактор ориентирован на измерение отношений личности к людям и окружающей действительности. Пока этот фактор недостаточно исследован. Однако можно говорить о том, что фактор характеризует некоторую форму тактического мастерства личности (фактор положительно коррелирует с умственными способностями и доминантностью и с определенной неуверенностью личности в себе). Высокие оценки по этому фактору характеризуют дипломатов в противоположность «естественному и прямолинейному» человеку с наивной эмоциональной искренностью, прямоотой и непринужденностью. Кеттелл охарактеризовал людей с высокими оценками по фактору N так: «Они могут быть либо

Сократом, либо ловким мальчишкой, а люди с низким полюсом отличаются экспрессивностью, теплотой и добротой».

Существуют данные о том, что люди с низкими оценками по этому фактору вызывают больше доверия и симпатии, особенно у детей. Людей с высокими оценками можно охарактеризовать как интеллектуальных, независимых, со сложной натурой. В субкультурных исследованиях была выявлена связь высоких показателей по этому фактору со способностью к выживанию и определенной изоэмпатичностью. По динамическим характеристикам люди с высокими показателями являются лидерами в аналитической, целенаправленной дискуссии и в формировании функциональных групповых решений (у театральных режиссеров, кинорежиссеров, дипломатов как правило высокие оценки по этому фактору).

Люди с низкой оценкой по фактору N медлительны, консервативны, препятствуют принятию решения группой.

6. Фактор О: «спокойствие - тревожность»

Низкие оценки (0-6 баллов)	Высокие оценки (7-12 баллов)
о- Беспечность, самонадеянность, жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, безмятежность, небоязливость, хладнокровие, спокойствие, отсутствие раскаяния и чувства вины	О+ Беспокойство, озабоченность, ранимость, ипохондричность, подверженность настроению, страх, неуверенность в себе, склонность к предчувствиям, самобичеванию, к депрессиям, чувствительность к одобрению окружающих, чувство вины и недовольство собой

Ранее при интерпретации этого фактора употреблялись такие термины как «депрессивная тенденция», «плохое настроение», «самоуничижение» и даже «невротическое состояние». Низкие оценки характерны для людей, которые «управляют своими неудачами». Личность с высокими оценками по этому фактору чувствует свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полна сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастении с преобладанием страхов. Этот фактор шире, чем чувство вины в общепринятом смысле. В этом факторе важен и компонент устойчивости; люди с высокими показателями часто застенчивы, им трудно вступить в контакт с другими людьми.

Низкие оценки по этому фактору характеризуют тех людей, которые могут справиться со своими неудачами, в отличие от тех, кто переживает неудачи как внутренний конфликт. Существуют данные, свидетельствующие о том, что антиобщественные личности не страдают от чувства вины.

По роду занятий высокую оценку по этому фактору имеют религиозные лица, художники, артисты, литераторы. Высокие* оценки во многом определяют успешное лидерство в сложных ситуациях и стремление личности к самоактуализации. В то же время эти оценки свойственны невротикам, алкоголикам и людям с некоторыми видами психопатии. Кеттелл считает, что этот фактор можно в определенных пределах назвать фактором Гамлета и он может иметь социально-моральное значение, которое интуитивно чувствуют по-

читатели Достоевского. Следует учитывать, что высокие оценки по этому фактору могут иметь ситуативное происхождение.

7. Фактор Q : «конформизм - нонконформизм»

Низкие оценки (0-5 баллов)	Высокие оценки (6-12 баллов)
Зависимость от мнения и требований группы, социабельность, следование за общественным мнением, стремление работать и принимать решения вместе с другими людьми, низкая самостоятельность, ориентация на социальное одобрение	Q Независимость, ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость, стремление иметь собственное мнение. При крайних высоких оценках склонность к противопоставлению себя группе <i>Щ</i> и желание в ней доминировать <i>Щ</i>

Низкие оценки по этому фактору имеют личности общительные, для которых много значит одобрение общества, это светские люди. Высокие оценки имеют люди, которые часто разобщены с группой и по роду занятий являются индивидуалистами - писатели, ученые и преступники!

Этот фактор является центральным в факторе второго порядка «зависимость - независимость», который будет рассматриваться ниже.

Следует особо учитывать, что показатели по этому фактору могут характеризовать определенную социабельность личности и имеют постоянную связь с критериями реальной жизни.

По существу, Кеттелл считает, что этот фактор является «мыслящей интроверсией» и в формировании такой модели поведения существенную роль играют как семейные, так и общественные традиции. Таких людей характеризует довольно высокая степень осознанности в выборе линии поведения.

8 Фактор Q3- «низкий самоконтроль - высокий самоконтроль»

Низкие оценки (0-5 баллов)	Высокие оценки (6-12 баллов)
Q," Низкая дисциплинированность; по-творство следует своим желаниям, зависимость от настроений, неумение контролировать свои эмоции и поведение	Q3+ Целенаправленность, сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение

Низкие оценки по этому фактору указывают на слабую волю и плохой самоконтроль. Деятельность таких людей неупорядочена и импульсивна. Личность с высокими оценками по этому фактору имеет социально одобряемые характеристики: самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета. Для того, чтобы соответствовать таким стандартам, от личности требуется приложение определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения.

Этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности.

Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех профессиях, где требуются объективность, решительность, уравновешенность. Фактор характеризует осознанность человека в регулировании силы «я» (фактор С) и силы «сверх-я» (фактор G) и определяет выраженность волевых характеристик личности. Этот фактор является одним из наиболее важных для прогноза успешности деятельности. Он положительно связан с частотой выбора в лидеры и степенью активности при решении групповых проблем.

9 Фактор Q4: «расслабленность - напряженность»

Низкие оценки (0-7 баллов)

Расслабленность. вялость, апатичность, спокойствие, низкая мотивация, излишняя удовлетворенность, невозмутимость

Высокие оценки (8-12 баллов)

Собранность, энергичность, напряженность, фрустрированность. повышенная мотивация, беспокойство, взвинченность, раздражительность

Высокая оценка (9-12 баллов) интерпретируется как энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость нарушается равновесие, может проявляться агрессивность. Такие люди редко становятся лидерами.

Исследования показали, что низкая оценка (0-5 баллов) характерна для людей с невысоким уровнем мотивации достижения, довольствующихся имеющимся. Лица со значениями этого фактора от 5 до 8 баллов характеризуются оптимальным эмоциональным тонусом и стрессоустойчивостью.

10 Фактор MD: «адекватная самооценка -неадекватная самооценка»

Низкие оценки (0-4 балла)	Высокие оценки (10-14 баллов)
MD" Недовольство собой, неуверенность в себе, излишняя критичность по отношению к себе	ME>+ Переоценка своих возможностей, самоуверенность и довольство собой

Фактор MD является дополнительным к основным 16-ти и выделен в личностной методике Кеттелла для форм С и D. Средние значения данного фактора (от 5 до 9 баллов) характеризуют адекватность самооценки личности, ее определенную зрелость. Для исследователя данные по этому фактору имеют большое значение, поскольку помогают оценить зрелость личности, также могут использоваться при индивидуальной работе с испытуемым.

Интерпретация методики Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО) Шварца.

Ключ для обработки результатов

Тип ценностей	Номера пунктов опросника	
	ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ (уровень нормативных идеалов)— список 1 и 2	ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ (уровень индивидуальных приоритетов)
Конформность	11,20,40,47	7, 16, 28, 36
Традиции	18,32,36,44,51	9, 20, 25, 38
Доброта	33,45,49,52,54	12, 18,27,33
Универсализм	1,17,24,26,29,30,35,38	3, 8, 19, 23, 29, 40
Самостоятельность	5, 16,31,41,53	1, 11,22,34
Стимуляция	9, 25, 37	6, 15, 30
Гедонизм	4, 50, 57	10, 26, 37
Достижения	34, 39, 43, 55	4, 13, 24, 32
Власть	3, 12, 27, 46	2, 17, 39
Безопасность	8, 13, 15,22,56	5, 14,21,31,35

Приведем краткое определение мотивационных типов соответственно их центральной цели:

- власть — социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;
- достижение — личный успех в соответствии с социальными стандартами;
- гедонизм — наслаждение или чувственное удовольствие;
- стимуляция — волнение и новизна;
- самостоятельность — самостоятельность мысли и действия;
- универсализм — понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;
- доброта - сохранение и повышение благополучия близких людей;
- традиция — уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;
- конформность — сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям;

— безопасность — безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Шварц описывает следующие характеристики этих типов ценностей.

1. Власть (Power). Функционирование социальных институтов требует определенной дифференциации статусов, и в большинстве случаев в межличностных отношениях в разных культурах было выявлено сочетание показателей доминантности — подчиненности. Центральная цель этого типа ценностей заключается в достижении социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание). Ценности власти и достижения фокусируются на социальном уважении, однако ценности достижения (например, успешный, амбициозный) подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии, в то время как ценности власти (авторитет, богатство) подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках целой социальной системы.

2. Достижение (Achievement). Определяющая цель этого типа ценностей — личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компетентности (что составляет содержание этой ценности) в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение.

3. Гедонизм (Hedonism). Мотивационная цель данного типа определяется как наслаждение или чувственное удовольствие (удовольствия, наслаждение жизнью).

4. Стимуляция (Stimulation). Этот тип ценностей является производным от организменной потребности в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности. Биологически обусловленные вариации потребности в стимуляции, опосредованные социальным опытом, приводят к индивидуальным различиям в значимости этой ценности. Мотивационная цель этого типа ценностей заключается в стремлении к новизне и глубоким переживаниям.

5. Самостоятельность (Self-Direction). Определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости.

6. Универсализм (Universalism). Мотивационная цель данного типа ценностей — понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели универсализма производны от тех потребностей выживания групп и индивидов, кото-

рые становятся явно необходимыми при вступлении людей в контакт с кем-либо вне своей среды или при расширении первичной группы.

7. Доброта (Benevolence). Это более узкий «просоциальный» тип ценностей по сравнению с универсализмом. Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель — сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь).

8. Традиции (Tradition). Любые социальные группы вырабатывают свои символы и ритуалы. Их роль и функционирование определяются опытом группы и закрепляются в традициях и обычаях. Традиционный способ поведения становится символом групповой солидарности, выражением единых ценностей и гарантией выживания. Традиции чаще всего принимают формы религиозных обрядов, верований и норм поведения. Мотивационная цель данной ценности — уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им.

9. Конформность (Conformity). Определяющая мотивационная цель этого типа — сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям. Данная ценность является производной от требования сдерживать склонности, имеющие негативные социальные последствия (послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших).

10. Безопасность (Security). Мотивационная цель этого типа — безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей.

По мнению Ш. Шварца, существует один обобщенный тип ценности безопасность (а не два отдельных — для группового и индивидуального уровня). Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье).

Интерпретация анкеты В.Ю. Рыбникова Прогноз-2

Анкета предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) у военнослужащих и позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность возникновения нервно-психических срывов. Качественный анализ ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях.

Методика содержит 86 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Результаты обследования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносится заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов.

Для проведения обследования необходимо иметь текст опросника и регистрационные бланки. Обследование длится около 20 минут.

«Ключ» для обработки данных по методике «Прогноз-2»

Наименование шкал	Содержание ответов	Порядковые номера высказываний, соответствующих шкале
Шкала искренности	Нет (-)	1, 6, 10, 12, 15, 19, 21, 26, 33, 38, 44, 49, 52, 58, 61
Шкала нервно-психической устойчивости	Да (+)	2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 45, 47, 48, 51, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86
	Нет (-)	4, 8, 17, 24, 30, 35, 41, 46, 50, 55, 64

Обработка проводится с помощью «ключей», которые изготавливаются в количестве трех штук из прозрачной пластмассы (пленки). На пластмассу наносится сетка, совпадающая с сеткой регистрационного бланка. Прорези в каждом из «ключей» должны соответствовать номерам высказываний, сгруппированным в шкалы. Один «ключ» готовится для подсчета баллов по шкале искренности, два – по шкале нервно-психической устойчивости (для оценки положительных и отрицательных высказываний).

Обработку начинают со шкалы искренности, которая используется для оценки достоверности ответов. «ключ» накладывается на заполненный регистрационный бланк, после чего подсчитывается количество минусов, которые видны через прорези в «ключе». Полученное число соответствует значению шкалы искренности в баллах. Если военнослужащий получил 10 и более баллов, то использовать данные анкеты не рекомендуется, а

причины неискренности следует выяснить в процессе беседы, с последующим выводом об уровне нервно-психической устойчивости.

Затем подсчитывается количество совпадений с «ключом» по шкала нервно-психической устойчивости. Количество полученных военнослужащим баллов переводят в «стэны».

Стэновая шкала оценки нервно-психической устойчивости по методике «Прогноз-2»

Первичные оказатели по шкале НПУ	3 и более	7-42	3-36	9-32	3-28	9-22	5-18	1-14	-10	и менее
Стэны	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Характеристика уровней нервно-психической устойчивости

Стэны	Уровень НПУ	Заключения и рекомендации
1-3	Низкий	Низкий уровень нервно-психической устойчивости. Высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходима консультация психоневролога (невропатолога, психиатра).
4-6	Средний	Нервно-психически устойчив. Однако существует вероятность нервно-психических срывов в напряженных, экстремальных ситуациях.
7-10	Высокий	Высокий уровень нервно-психической устойчивости. Нервно-психические срывы маловероятны.

Приложение 3

Обобщенные результаты изучения социально-психологической адаптации судебных приставов до и после эксперимента (в баллах)

№	Адапт		Прин других		Эмоц комф		Внешн конт		Ведомость	
	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1	52	92	8	13	13	23	17	20	8	11
2	57	62	13	15	12	11	39	40	18	20
3	74	78	17	16	20	26	21	26	14	17
4	125	127	15	16	22	25	31	33	16	16

5	45	73	4	6	6	13	39	40	10	11
6	117	132	21	20	25	25	33	35	11	12
7	129	130	21	21	23	25	27	30	28	30
8	121	126	18	19	21	26	31	32	17	18
9	115	117	22	22	15	17	40	42	28	30
10	52	76	16	17	18	22	34	33	22	25
11	60	67	12	16	13	17	39	40	18	19
12	127	132	14	18	22	26	31	33	16	17
13	51	79	18	20	15	17	37	40	8	10
14	73	110	10	11	12	13	39	39	6	6
15	52	79	6	7	2	6	39	40	11	14
16	98	120	20	22	21	26	33	37	11	12
17	62	115	12	13	13	14	39	40	18	22
18	60	73	13	13	10	14	37	40	9	11
19	78	94	14	16	25	26	21	25	21	22
20	47	65	11	12	9	11	12	13	25	30
21	62	82	23	22	13	14	38	40	10	11
22	67	78	8	11	11	14	42	42	25	30
23	57	63	22	22	13	17	37	40	10	11
24	63	93	17	20	10	10	35	40	8	11
25	79	98	18	22	23	26	32	33	17	20
26	134	134	18	21	24	30	24	25	19	22
27	60	72	13	18	10	12	37	40	9	11
28	60	76	11	13	3	10	33	35	15	17
29	128	132	18	20	21	22	31	33	17	20
30	101	102	21	22	25	30	33	35	11	11
31	47	55	12	12	10	11	31	33	10	10
32	110	117	21	22	25	25	33	33	15	17
33	42	54	11	11	11	11	15	17	25	30
34	55	62	14	16	10	12	28	30	9	11
35	79	78	18	20	23	25	32	35	17	20
36	98	115	21	23	25	25	33	35	11	12
37	49	56	12	16	7	11	10	11	22	23
38	54	56	24	23	24	25	34	35	22	23
39	129	130	18	20	21	23	24	30	19	20
40	43	50	12	16	13	14	39	42	18	19
41	47	62	7	8	11	13	12	14	25	22
42	54	67	10	11	4	8	37	40	9	10
43	55	64	12	16	8	11	28	28	9	10
44	60	64	7	8	10	11	40	35	4	8
45	67	72	8	11	11	13	42	40	25	30
46	56	78	20	23	9	10	38	40	10	11
47	47	60	11	16	11	13	12	14	25	30
48	67	79	10	11	11	14	21	35	11	12
49	64	70	11	13	7	10	40	40	10	11

50	131	130	20	0	22	23	31	32	14	17
51	60	67	11	13	3	8	33	33	15	17
52	128	131	18	18	21	23	31	33	17	16

**Обобщенные результаты изучения развития профессионально значимых
качеств судебных приставов до и после эксперимента (стены)**

№	С		О		Q3		Q4		G		А		Н		N	
	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по
1	8	9	4	5	5	6	7	9	7	7	9	10	5	7	8	8
2	7	8	5	7	4	5	7	8	2	3	6	9	4	6	7	7
3	7	7	4	6	7	8	6	6	4	7	7	8	10	10	8	10
4	6	6	6	7	4	5	7	10	3	7	9	10	7	8	5	7
5	7	8	8	9	7	7	5	6	0	7	5	7	4	6	9	10
6	7	9	6	7	3	5	9	9	5	6	7	10	9	10	4	8
7	6	7	7	7	4	5	7	6	4	8	9	10	4	5	7	10
8	5	6	2	5	1	7	7	7	7	8	5	6	6	7	6	5
9	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
10	5	7	2	5	7	8	5	6	5	6	5	8	7	8	6	6
11	6	7	6	7	5	5	6	6	7	8	5	7	3	6	8	10
12	8	10	5	5	10	9	8	10	7	7	8	10	7	10	7	7
13	8	9	7	8	7	8	8	10	2	6	6	10	5	6	5	6
14	8	8	4	6	5	3	4	4	7	8	5	9	5	7	7	7
15	6	6	4	6	3	10	9	9	5	5	8	9	7	8	7	9
16	6	5	2	4	5	6	7	8	4	9	6	7	7	8	8	9
17	6	7	6	8	5	9	7	9	2	4	9	10	3	6	7	7
18	9	10	4	4	7	6	9	10	5	6	4	9	7	10	6	6
19	8	9	4	5	4	5	5	6	4	4	8	9	5	7	7	10
20	7	10	7	7	2	9	6	8	5	5	4	6	3	3	7	8
21	8	9	4	5	5	6	7	9	7	7	9	10	5	7	8	8
22	7	8	5	7	4	5	7	8	2	3	6	9	4	6	7	7
23	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
24	5	7	2	5	7	8	5	6	5	6	5	8	7	8	6	6
25	8	8	4	6	5	3	4	4	7	8	5	9	5	7	7	7
26	7	9	6	7	3	5	9	9	5	6	7	10	9	10	4	8
27	6	7	7	7	4	5	7	6	4	8	9	10	4	5	7	10
28	8	9	4	5	4	5	5	6	4	4	8	9	5	7	7	10
29	7	10	7	7	2	9	6	8	5	5	4	6	3	3	7	8
30	6	7	6	8	5	9	7	9	2	4	9	10	3	6	7	7

31	7	8	5	7	4	5	7	8	2	3	6	9	4	6	7	7
32	6	7	6	7	5	5	6	6	7	8	5	7	3	6	8	10
33	8	9	4	5	5	6	7	9	7	7	9	10	5	7	8	8
34	6	6	4	6	3	10	9	9	5	5	8	9	7	8	7	9
35	8	9	7	8	7	8	8	10	2	6	6	10	5	6	5	6
36	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
37	5	7	2	5	7	8	5	6	5	6	5	8	7	8	6	6
38	6	7	6	8	5	9	7	9	2	4	9	10	3	6	7	7
39	7	9	6	7	3	5	9	9	5	6	7	10	9	10	4	8
40	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
41	5	7	2	5	7	8	5	6	5	6	5	8	7	8	6	6
42	8	9	4	5	4	5	5	6	4	4	8	9	5	7	7	10
43	7	10	7	7	2	9	6	8	5	5	4	6	3	3	7	8
44	8	9	4	5	5	6	7	9	7	7	9	10	5	7	8	8
45	7	8	5	7	4	5	7	8	2	3	6	9	4	6	7	7
46	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
47	5	7	2	5	7	8	5	6	5	6	5	8	7	8	6	6
48	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
49	6	6	6	7	2	4	9	10	5	7	6	9	9	9	7	7
50	8	9	4	5	4	5	5	6	4	4	8	9	5	7	7	10
51	7	10	7	7	2	9	6	8	5	5	4	6	3	3	7	8
52	7	8	5	7	4	5	7	8	2	3	6	9	4	6	7	7

Обобщенные результаты изучения ценностных ориентаций судебных приставов до и после эксперимента (в баллах)

	Конформность		Традиции		Доброта		Универсализм		Самостоятельность		Стимуляция		Гедонизм		Достижения		Власть		Безопасность	
	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по	до	по
1	1,7	1,7	3,2	3,3	3,8	4	3,7	3,7	4,8	5	3	3	2	2,5	4,2	4	3,2	3	2,6	4,8
2	3	3,1	1,2	1,3	2,8	2,8	1,2	1,5	4,2	4,3	3,3	3,2	3,3	2,7	4,7	4,7	3,2	4,3	4	4,2
3	2,5	2,5	1,6	2	3,2	3	2,8	3	3,4	3,5	3,3	3,4	2,3	2	3	3	1,5	2,5	4	3,4
4	3,2	3,3	2	2,1	3,6	3	3,2	3	4,8	5	2,3	2,5	5	5	4	4,2	4,2	4,5	5,2	4,8
5	3,5	3,6	2,8	3	4,8	4,5	2,8	3	4,4	4,5	3,3	3	0	0	3,7	4	0,7	1,2	3,4	4,4
6	5	5	2	2,5	4,6	4	1,5	1,9	4	4	1,6	2	5,6	4	3,2	3,5	2,5	3,6	4,4	4
7	2,2	2,3	2,4	2,3	4,6	4,6	2,3	2	4,2	4	2,6	2,5	2,6	2,3	1,5	2	1,5	2	3,2	4,2
8	2,5	3	2	2	4,6	4,6	2,2	2,1	4,2	3,7	3,6	3,7	2	0	4,5	5	1,2	2	2	2
9	2,5	2,5	2	2	3	2	4	4	5,8	5,5	3,6	3,2	2	1,5	1,5	3	1,5	3,6	4	5,8
10	3,5	4	3,2	3,2	4	3,2	3,3	3,5	4,4	4	5	5	4	2	2,2	2,5	1,5	2,8	3,6	4,4
11	2,5	2,6	2	2	4,4	4	2,2	2,5	5	5,2	5,3	5,5	5,6	4,5	6	6	3,7	4	3,6	5
12	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
13	4,2	4,2	2,2	2	5	5	2,7	3	4,8	4,8	5	5,2	5,3	5,3	5,7	6,4	4	4	4,2	4,8
14	3,2	3,5	3,8	3,8	4,8	5	4,1	4	5,4	5,5	2,6	3	2,3	2,5	5	5	3,2	3,3	5,4	5,4
15	4	4	2,6	2,6	5,4	5,6	6,2	6	6,2	7	5,6	6	3	4	6,2	6,2	2	2,2	3,6	6,2
16	4,5	4,6	3,8	3,5	5,6	6	4,7	5	5,2	5,3	5,3	5,5	3,6	4	5	5,5	3	2,8	5,2	5,2
17	2,2	2,2	0,6	0,7	2,4	2,4	0,5	1	5	4	5	5	6	3	4	5	2,2	3	1,4	2
18	3,5	3,5	1,6	1,7	3,8	3,8	3,1	3,21	4,8	4	2,3	2,4	0,6	0,5	6,2	6,2	5,2	6,2	4,8	4,8
19	2,5	3	2	2	4,6	4,6	2,2	2,1	4,2	3,7	3,6	3,7	2	0	4,5	5	1,2	2	2	2
20	2,5	2,5	2	2	3	2	4	4	5,8	5,5	3,6	3,2	2	1,5	1,5	3	1,5	3,6	4	5,8
21	4,2	4,2	2,2	2	5	5	2,7	3	4,8	4,8	5	5,2	5,3	5,3	5,7	6,4	4	4	4,2	4,8
22	3,2	3,5	3,8	3,8	4,8	5	4,1	4	5,4	5,5	2,6	3	2,3	2,5	5	5	3,2	3,3	5,4	5,4
23	1,7	1,7	3,2	3,3	3,8	4	3,7	3,7	4,8	5	3	3	2	2,5	4,2	4	3,2	3	2,6	4,8
24	3	3,1	1,2	1,3	2,8	2,8	1,2	1,5	4,2	4,3	3,3	3,2	3,3	2,7	4,7	4,7	3,2	4,3	4	4,2
25	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
26	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
27	2,2	2,3	2,4	2,3	4,6	4,6	2,3	2	4,2	4	2,6	2,5	2,6	2,3	1,5	2	1,5	2	3,2	4,2
28	3	3,1	1,2	1,3	2,8	2,8	1,2	1,5	4,2	4,3	3,3	3,2	3,3	2,7	4,7	4,7	3,2	4,3	4	4,2
29	2,5	2,5	1,6	2	3,2	3	2,8	3	3,4	3,5	3,3	3,4	2,3	2	3	3	1,5	2,5	4	3,4
30	3,5	3,6	2,8	3	4,8	4,5	2,8	3	4,4	4,5	3,3	3	0	0	3,7	4	0,7	1,2	3,4	4,4
31	5	5	2	2,5	4,6	4	1,5	1,9	4	4	1,6	2	5,6	4	3,2	3,5	2,5	3,6	4,4	4
32	3,2	3,5	3,8	3,8	4,8	5	4,1	4	5,4	5,5	2,6	3	2,3	2,5	5	5	3,2	3,3	5,4	5,4
33	4	4	2,6	2,6	5,4	5,6	6,2	6	6,2	7	5,6	6	3	4	6,2	6,2	2	2,2	3,6	6,2
34	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
35	5	5	2	2,5	4,6	4	1,5	1,9	4	4	1,6	2	5,6	4	3,2	3,5	2,5	3,6	4,4	4
36	2,5	2,6	2	2	4,4	4	2,2	2,5	5	5,2	5,3	5,5	5,6	4,5	6	6	3,7	4	3,6	5
37	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8

38	4,2	4,2	2,2	2	5	5	2,7	3	4,8	4,8	5	5,2	5,3	5,3	5,7	6,4	4	4	4,2	4,8
39	1,7	1,7	3,2	3,3	3,8	4	3,7	3,7	4,8	5	3	3	2	2,5	4,2	4	3,2	3	2,6	4,8
40	3	3,1	1,2	1,3	2,8	2,8	1,2	1,5	4,2	4,3	3,3	3,2	3,3	2,7	4,7	4,7	3,2	4,3	4	4,2
41	3,5	3,6	2,8	3	4,8	4,5	2,8	3	4,4	4,5	3,3	3	0	0	3,7	4	0,7	1,2	3,4	4,4
42	2,2	2,3	2,4	2,3	4,6	4,6	2,3	2	4,2	4	2,6	2,5	2,6	2,3	1,5	2	1,5	2	3,2	4,2
43	3	3,1	1,2	1,3	2,8	2,8	1,2	1,5	4,2	4,3	3,3	3,2	3,3	2,7	4,7	4,7	3,2	4,3	4	4,2
44	4	4	2,6	2,6	5,4	5,6	6,2	6	6,2	7	5,6	6	3	4	6,2	6,2	2	2,2	3,6	6,2
45	2,5	2,6	2	2	4,4	4	2,2	2,5	5	5,2	5,3	5,5	5,6	4,5	6	6	3,7	4	3,6	5
46	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
47	3,5	4	3,2	3,2	4	3,2	3,3	3,5	4,4	4	5	5	4	2	2,2	2,5	1,5	2,8	3,6	4,4
48	2,5	2,6	2	2	4,4	4	2,2	2,5	5	5,2	5,3	5,5	5,6	4,5	6	6	3,7	4	3,6	5
49	3,2	3,5	3,8	3,8	4,8	5	4,1	4	5,4	5,5	2,6	3	2,3	2,5	5	5	3,2	3,3	5,4	5,4
50	4,5	4,7	2,8	2,5	4,8	5	3,6	4	5,8	6	4,3	4	5	5	5,5	6	3,5	4	2,8	5,8
51	4,2	4,2	2,2	2	5	5	2,7	3	4,8	4,8	5	5,2	5,3	5,3	5,7	6,4	4	4	4,2	4,8
52	1,7	1,7	3,2	3,3	3,8	4	3,7	3,7	4,8	5	3	3	2	2,5	4,2	4	3,2	3	2,6	4,8

**Обобщенные результаты изучения нервно-психической устойчивости
судебных приставов до и после эксперимента (в баллах)**

Баллы по шкале НПУ					
№	до	после	№	до	после
1	9	9	27	31	11
2	10	9	28	27	16
3	8	8	29	25	17
4	9	9	30	8	9
5	8	9	31	8	10
6	8	10	32	10	8
7	10	8	33	10	9
8	10	9	34	9	8
9	9	8	35	7	8
10	7	8	36	20	10
11	20	10	37	12	10
12	12	10	38	11	9
13	11	9	39	16	7
14	16	7	40	8	9
15	17	9	41	8	10
16	16	20	42	10	8
17	19	12	43	10	9

18	21	11	44	9	8
19	18	16	45	9	9
20	19	17	46	10	9
21	32	16	47	8	8
22	34	19	48	9	9
23	33	21	49	8	9
24	30	18	50	8	10
25	25	19	51	10	8
25	27	20	52	10	9
26	33	12			

Тренинг "Развитие профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности"

Пояснительная записка

Цель тренинга развитие адаптационного потенциала и формирование профессионально важных качеств сотрудников управления, которые будут способствовать успешной адаптации в процессе профессионализации.

Задачами тренинга являются:

1. Развитие адекватного восприятия других людей и самого себя в своей профессиональной деятельности и на новой должности.
2. Развитие способностей к разнообразным проявлениям эмоциональных реакций.
3. Развитие внутреннего контроля и стилей поведения в стрессовой ситуации.
4. Овладение стратегиями и способами мотивации себя и окружающих.

Структура тренинга представлена следующими модулями:

Модуль 1 — «развитие навыков самоанализа у сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности»;

Модуль 2 а — «развитие управленческих коммуникативных навыков»

Модуль 2 б — «развитие коммуникативных навыков сотрудничества»

Модуль 3 — «развитие механизмов внутреннего контроля у сотрудников в период адаптации к профессиональной деятельности»;

Тема занятия	Цели	Количество часов	С кем проводилось
1. Вводное	Знакомство с аудиторией, обсуждение тематики и правил тренинга	1,5 часа	- с руководящим составом - с группой сотрудников
2. Проблемы социально – психологической адаптации у сотрудников	Сформировать у руководящего состава структурных подразделений представле-	1,5 часа	- с руководящим составом

	ние об особенностях процесса социально – психологической адаптации сотрудников к профессиональной деятельности. Сформировать у сотрудников представление взаимосвязи эффективности адаптации и успешности в профессиональной деятельности.		- с группой сотрудников
3. Социально психологический климат в коллективе, как неотъемлемая часть трудового процесса	Ознакомить государственных служащих с понятием социально – психологического климата в коллективе и научить достичь его в трудовом коллективе	1,5 часа	- с группой сотрудников
4. Самопрезентация как элемент социально психологической компетентности сотрудника	Сформировать у сотрудников представление об особенностях реализации различных стратегий самопрезентации	1,5 часа	- с группой сотрудников
5. Психологическая культура профессионального общения.	Сформировать основы психологической культуры профессионального общения. Освоить техники межличностного общения	1,5 часа	- с группой сотрудников
6. Психологические барьеры в межличностных коммуникациях. Управление кон-	Формирование представления о психологических барьерах в межличностных коммуникациях, об особен-	3 часа	- с группой сотрудников

фликтными ситуациями	ностях работы с жалобами. Освоение стратегиями и способами решения конфликтов.		
7. Способы психологической защиты	Сформировать у сотрудников представление о механизмах психологической защиты, формирование способов «охраны сознания» от переживаний и психологического дискомфорта	1,5 часа	- с группой сотрудников
8. Стресс и стрессоустойчивость. Способы регулирования	Изучение рекомендаций и формировании позиции сотрудника по проблеме стресса и стрессоустойчивости.	1,5 часа	- с группой сотрудников
9. Самообладание и настойчивость как профессионально важные качества сотрудника	Формирование эмоциональной стабильности сотрудников, нормативности поведения, самоконтроля.	1,5 часа	- с группой сотрудников
10. Рефлексия	Подведение итогов тренинга, обсуждение результатов, изучение рекомендаций по теме тренинга	1,5 часа	- с группой сотрудников

При реализации программы негативных последствий не прогнозируется, однако можно прогнозировать возможные трудности:

- пассивное участие сотрудников в участии в практических занятиях, нерегулярность посещения практических занятий по причине загруженности участников тренинга. Данную проблему можно разрешить путем повышения информационной компетентности и мотивирования сотрудников в данном направлении.

- яркая негативная реакция на участие в тренинге сотрудников, имеющих высокий уровень профессионального стресса.

1. Вводное занятие

Цель - знакомство с аудиторией, обсуждение тематики и правил тренинга.

Продолжительность 1,5 часа

- с руководящим составом

- с группой сотрудников

1. Знакомство

Представление ведущих.

Рассказ о целях этой встречи

Вед.

- здравствуйте, меня зовут..... Сегодня мы собрались на эту встречу, чтобы познакомиться, пообщаться, обсудить очень важные ситуации, которые довольно часто встречаются в нашей жизни.

2. Игра на сближение «перышко».

Цель – познакомиться с участниками, установить доверительные отношения друг с другом. Каждый участник пишет свое имя на карточке.

Вед.

- я попрошу встать вас в круг. Мы будем передавать перышко, и при этом называть свое имя. Вместе с именем называем предмет, с которым (как вам кажется) вы ассоциируетесь. Перышко надо передавать очень осторожно и аккуратно – ведь это ваш внутренний мир.

- например, Елена – дерево, потому, что у меня мощные корни - это мой родители, ствол – мой жизненные ценности, листочки – мой дети.

Алексей – гора, потому, что у меня твердые моральные принципы.

3. Сбор ожиданий

Цель – определить ожидания участников от тренинга, дать участникам увидеть ожидания друг от друга.

Каждый участник на отдельных клейких листочках пишет свои ожидания от этого тренинга в целом, и о том, что хочет получить. По кругу зачитывают, то, что написали на листочках и приклеивают на отдельный лист на стене.

4. Установление правил и норм взаимодействия в группе.

Цель – создание рабочей атмосферы, доброжелательных и неформальных отношений в группе.

Вед.

- чтобы наша группа работала, слаженно, сбалансировано как единый организм, необходимо принятие нескольких правил:

- Правило - здесь и сейчас;

- Правило конфиденциальности;
- Правило поднятой руки;
- Правило активности.

5. Упражнение «Пословицы».

Цель – развитие чувства сплочения, умения понимать вербальные и невербальные сигналы.

Инструкция:

Разделить группу по 3 человека. 1-му участнику команды ведущий произносит поговорку. 1-й участник должен с помощью жестов и мимики донести до 2-го участника смысл поговорки. 2-й участник – 3-му...

«тише едешь – дальше будешь»

«любопытно варваре на базаре нос оторвали»

«яблоко от яблони недалеко падает»

«не плюй в колодец – самому пить придется»

После игры проводится обсуждение:

- скажите, насколько легко передать другому человеку какую-либо информацию?
- что вам мешало?
- проще быть первым или последним?
- для чего это упражнение?

6. Упражнение «по – секрету всему свету...»

Цель: учиться управлять достоверной информацией и избегать негативных и беспочвенных фактов.

Инструкция:

Предварительно, перед началом упражнения все участники удаляются из помещения. Ведущий зачитывает 1-му участнику, 1-й – 2-му...отрывок из текста. В итоге информация должна дойти до последнего участника.

После игры проводится обсуждение:

Вед.

- как вы думаете, для чего было это упражнение?
- как избежать недостоверной информации? Принципы достоверной информации.
- чем может закончиться такая ситуация?

важно, чтобы участники самостоятельно сделали вывод, почему, что данная ситуация является общественной проблемой.

7. Упражнение «ладошка»

Заключительное.

Цель: оценить насколько участники смогли раскрыться, довериться друг другу.

Инструкция:

Каждый из вас получил ладошку. Напишите на ней свое имя. Затем передайте свою ладошку соседу справа. В одном из «пальцев» чужого рисунка вы пишете какое-нибудь привлекательное качество обладателя этой ладошки. Игра продолжается до тех пор, пока не будет записан каждый «палец».

После игры проводится обсуждение:

Вед.

- вам приятно узнать о тех качествах, которые в вас видят другие?

- действительно ли вы обладаете теми качествами, которыми наделили вас другие?

8. Заключительная часть

Задачи этого этапа:

1. Подвести итоги занятия.
2. Выяснить, сбились ли ожидания участников.
3. Оценить уровень заинтересованности и удовлетворенности.

Вед.

- наше занятие завершилось. Если у вас есть невысказанные мысли или мнения – мы с удовольствием это обговорим сейчас.

После ответов на вопросы (если таковы имеются) следует опрос по кругу всех участников:

- получили ли вы то, что ожидали?

- могут ли пригодиться вам полученные сегодня практические знания?

2. Проблемы социально – психологической адаптации сотрудников

Цель занятия - сформировать у руководящего состава и сотрудников Управления представление об особенностях процесса социально – психологической адаптации сотрудников.

Продолжительность 1,5 часа

- с руководящим составом

- с группой сотрудников

Литература: Кузьмин Е., Волков Н. Руководитель и коллектив. -М.: Экономика, 2009., Шекшня С. Управление персоналом современной организации. -М.: «ИС», 2006., Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни / пер. с англ.- М.: Канон-пресс-Ц, 2005.

1. Упражнение «Копилка хороших новостей»

Инструкция: участники делятся хорошими новостями, что хорошего, интересного произошло с ними за прошедшую неделю. Первый участник, держа в руках мяч, продолжает фразу «За прошедшую неделю я...» и кидает мяч любому участнику. Важно, чтобы мяч побывал в руках у всех участников.

1. Теоретическая часть

В период всей жизни (с момента рождения и до самой смерти) человека непрерывно сопровождает процесс адаптации. Этот процесс неразделим с самим понятием «жизнь»: немислима жизнь без адаптации, равно как и адаптация не существует вне жизненного цикла живого организма.

Адаптация - это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Именно механизм адаптации, выработанный в результате длительной эволюции, обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

В самом общем виде адаптация (лат. *adapto*-приспосаблию) - процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В психологии и социологии выделяют производственную и социальную адаптацию. В определенной мере эти два вида пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения.

Большинство людей в первые дни стремятся быстрее освоить работу и доказать свою ценность для организации. Но поспешность в данном случае недопустима. В период адаптации человек должен спокойно ознакомиться с новой обстановкой, чтобы легче и быстрее войти в нее, понять расстановку сил, формальные и неформальные взаимоотношения коллег и руководства, их личные цели, выбрать правильный тон и форму общения с окружающими. Не рекомендуется проявлять оригинальность, излишнюю инициативу, самостоятельность, участвовать в конфликтах, привлекать к себе внимание. Наоборот, надо аккуратно и своевременно выполнять работу, как можно больше спрашивать и уточнять (новички из-за низкой самооценки боятся задавать вопросы, чтобы не показаться хуже).

Нужно иметь в виду, что адаптация некоторых категорий работников имеет свою специфику. Сюда относятся, прежде всего, женщины, а также лица, занимающие руководящие должности.

На процесс адаптации женщин существенное (как положительное, так и отрицательное) влияние дополнительно оказывают особенности их психологии и социально-экономического положения.

Их адаптацию осложняют следующие моменты:

1. Необходимость компенсировать недостаток трудового опыта, знаний и навыков, возникший вследствие перерывов, связанных с рождением и воспитанием детей, выполнением других семейных обязанностей;
2. Небольшое количество женщин-руководителей, способных оказать психологическую помощь и поддержку;
3. Дискриминация со стороны многих коллег-мужчин (в том числе в отношении женщин — руководителей высшего уровня), сложность вхождения в мужскую среду;
4. Излишняя эмоциональность, агрессивность, подверженность стрессам, вредным привычкам (у женщин, например, отсутствует пищевой фермент, разрушающий алкоголь, поэтому влияние его на организм на треть сильнее, чем на мужской);
5. Излишняя стереотипность мышления;
6. Недостаточная физическая сила и прочее.

Адаптация является одним из критериев эффективности предприятия и оказывает влияние на способность организаций производить максимальный объем продукции приемлемого качества с минимальными затратами человеческих, временных, информационных и др. ресурсов производства.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно-вещевую и социальную среду. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Устраиваясь на работу, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения. В соответствии с ними работник предъявляет и требования к организации к условиям труда, к оплате, содержанию, возможностям роста, к социальной среде.

Управление предъявляет требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине, умению работать в коллективе, готовности положительно воспринимать имеющиеся условия производства. В ходе взаимодействия работника и Управления происходит их взаимное приспособление, протекает процесс адаптации.

Трудовая адаптация имеет сложную структуру. В ней выделяют психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты:

1. Психофизическая адаптация - это процесс освоения совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда.
2. Социально-психологическая адаптация - это включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

3. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессиональных качеств, в развитии положительного отношения работника к своей профессии.

Система адаптации персонала нацелена на минимизацию риска «потерять» сотрудника на этапе адаптации. Перечислим проблемы, с которыми может столкнуться сам новичок и его кураторы. Знание подобных трудностей во многом облегчит работу задолго до того, как начнется планирование адаптации персонала в целом и каждого конкретного нового работника в частности. Итак, проблемы адаптации у новых сотрудников, которые затрудняют применение технологии адаптации персонала:

Профессиональные проблемы. Например, незнание производственного процесса; отсутствие особых навыков работы, необходимых по причине специфики производства; незнание алгоритмов работы, принятых в Управлении; отсутствие сведений о стратегии развития Управления и концепции работы отдела и др.

Социально-психологические проблемы. Например, незнание корпоративной культуры, традиций отдела; стресс, нервозность, подавленность; незнание особенностей быта, условий труда; диссонанс личностных особенностей и корпоративных ценностей; отсутствие знаний об особенностях организации труда, неофициально принятого режима работы и др.

Серьезные проблемы организационной адаптации возникают у тех сотрудников, которые устраиваются на работу впервые, особенно если первое место работы — Управление ФССП со сложной организационной структурой и большой численностью персонала. У таких сотрудников еще нет опыта организационного поведения, поэтому часто возникают сложности в общении с коллегами. Как правило, новый сотрудник не решается обратиться для получения информации к коллегам, такие сотрудники не умеют работать со служебной документацией и т.д. Но сложности в общении могут возникнуть и по той причине, что ему не разъяснили стиль общения, сложившийся в Управлении, служебные взаимоотношения между сотрудниками. Чтобы не возникало подобных проблем адаптации, необходимо ознакомить новых сотрудников со сложившейся корпоративной культурой Управления, служебными взаимоотношениями между сотрудниками, системой документооборота. Надо рассказать ему об истории развития, миссии Управления и личной миссии сотрудника, дать ознакомиться с положением об организационной структуре Управления и положением об отделе, должностной инструкцией.

Для того чтобы адаптация была наиболее благоприятна, должен существовать ряд документов, в которых четко прописаны система задач на период адаптации сотрудника, критерии оценки работы в этот период, сроки реализации той или иной цели, структура

самого Управления и схема взаимодействия отделов. При этом руководитель, наставник или сотрудник службы персонала должен постоянно общаться с новым сотрудником, обсуждать текущие вопросы, указывать на ошибки и объяснять пути их устранения. Нельзя недооценивать важность таких документов, как положение о подразделении или должностная инструкция, именно с помощью этих документов новый сотрудник может ознакомиться со своими должностными обязанностями, правами и ответственностью, структурой отдела.

Необходимо совершенствовать институт наставничества, с целью улучшения отбора, методов, форм и организации работы наставников, а так же форм подготовки сотрудников к выполнению роли наставника, повышение уровня мотивации к эффективной наставнической деятельности. Для этого предлагается осуществить следующие меры:

1. Разработка системы объективных критериев для выявления и отбора сотрудников, наиболее пригодных для выполнения роли наставника. Основу создаваемой системы должны составить такие критерии, как: профессиональный стаж, наличие социального и профессионального опыта, возраст, образование, профессиональные, педагогические и психологические знания, умения и навыки, авторитет сотрудника, его желание работать наставником и другие;

2. Создание системы выявления и отбора сотрудников-наставников, главным элементом которой являются исследования профессиональной, педагогической и психологической пригодности к выполнению данной роли.

3. Внести изменения в практику организации наставничества: сделать обязательным совместное выполнение служебных обязанностей наставника и стажера на весь период стажерства; предусмотреть в графике работы наставника специальное время для индивидуальных занятий со стажером; практиковать обязательные формы контроля за выполнением стажером заданий;

4. Целенаправленно формировать в ФССП позитивное общественное мнение об институте наставничества, отношении к наставнической деятельности как социально и профессионально значимой, выполняющей функции первичной профессионализации кадров, передачи знаний, умений и навыков.

3. Упражнение «Групповые правила, нормы, роли»

Инструкция: участники отвечают письменно на следующие вопросы:

– Что необходимо Вам как члену этой группы, чтобы чувствовать себя комфортно хорошо? (Например, быть лидером, руководить, найти друзей, поддержку и т. д).

– Какую пользу Вы можете принести, как член этой группы? Что хорошего Вы можете сделать для Ваших коллег?

– Одним из элементов сплоченного коллектива являются правила. Подумайте, какие правила можно внести в Вашу группу, чтобы пребывание в ней было максимально комфортным, удобным?

После того, как участники ответят на вопросы, можно предложить им высказаться по каждому вопросу. После этого предложить им составить единый список правил их группы (например, путем голосования). Работа может проводиться также по микрогруппам.

4. Упражнение «Групповой символ»

Инструкция: Участникам тренинга необходимо разделиться на микрогруппы. Каждой микрогруппе дается лист ватмана и фломастеры, карандаши и дается задание: нарисовать символ, который отражал бы их учебную группу.

После того, как они нарисуют группой символ, можно устроить презентацию:

– Что отражено в этом рисунке?

– Какова идея этого рисунка?

Далее проводится голосование, по результатам которого выбирается общий групповой символ.

5. Упражнение «Образ группы»

«Мне бы хотелось, чтобы сейчас каждый из вас выразил свое личное видение группы как единого целого, придумав какой-либо образ, сравнение или символ. Подумайте немного о том, какая метафора подошла бы вашей группе». Каждый участник предлагает свою метафору, после чего группа может обсудить следующие вопросы:

– Есть ли во всех этих образах что-то общее?

– Все ли образы вам понравились?

– Почему возникли те или иные образы?

Во второй части упражнения участники создают метафоры, характеризующие идеальную группу, то есть такую, в которой они могли бы учиться с радостью и увлечением. Выслушав каждого, снова попытайтесь найти общее во всех метафорах и сформулируйте цели, к достижению которых стремятся члены группы.

6. Рефлексия

Инструкция: Каждый участник по кругу отвечает на вопросы:

– Что сегодня больше всего понравилось?

– Что оказалось полезным?

4. Социально психологический климат в коллективе, как неотъемлемая часть трудового процесса

Цель - ознакомить государственных служащих с понятием социально – психологического климата в коллективе и научить достичь его в трудовом коллективе

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

Литература: Бойко В.В., Ковалев А.Г. Социально – психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 2008. – 207 с.; Генкин Экономика и социология труда – М., 2013.; Парыгин Б.Д, Основы социально – психологической теории. – М.: Наука, 2011. – 186 с.; Шекшня С. Управление персоналом современной организации. -М.: "ИС", 2011. – 274 с.

Задание 1.

Ведущий задает счет по количеству участников. Считать необходимо поочередно, но не сговариваясь.

Правила:

- если оба члена команды называют цифру вместе, игра начинается сначала;
- разговаривать запрещено;
- допустимо использование мимики, жестов.
- задача усложняется – всех участников просят играть с закрытыми глазами.

2. Теоретическая часть.

В различных социальных отраслях знаний социально – психологическим аспектам жизнедеятельности коллектива организации уделяется большое внимание.

В современных условиях происходит стремительное развитие человеческих ресурсов: работник самосовершенствуется, стремится расширить собственный кругозор, овладеть достаточными знаниями, чтобы являться не просто функционалом на предприятии, а стать личностью, имеющей мощный потенциал знаний и умений, стремящейся полностью реализоваться в жизни.

Рабочий коллектив – это самый важный ресурс, находящийся в распоряжении руководства. Человеческий ресурс – это та основа, на которой строится организация, система производственных, трудовых взаимоотношений. Человеческий ресурс – кладезь новых идей, способов совершенствования производства, получения прибыли и дальнейшего процветания.

Успех коллективу обеспечивает нормальный морально – психологический климат в нем. Благоприятный социально- психологический климат коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности предприятия.

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности.

Коллектив – это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели.

В.Д. Парыгин дает следующее определение социально – психологического климата: "Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности".

Один из видных исследователей социально – психологических проблем управления трудовыми коллективами В.М. Шепель, определяя психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей, возникающих на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей, выделяет три климатические зоны.

Первая – социальный климат, который определяется тем, насколько на предприятии гарантировано соблюдение конституционных прав и обязанностей работников.

Вторая – моральный климат, определяемый моральными ценностями, общепринятыми в коллективе.

Третья – психологический климат, под которым понимает ту атмосферу, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Психологический климат отражает преобладающий психический настрой; совокупность отношений членов группы к условиям и характеру совместной деятельности, к членам коллектива; к руководству организации.

На социально-психологический климат коллектива оказывают влияние множество объективных и субъективных факторов. Можно выделить, в первую очередь, факторы внешней и внутренней среды предприятия. К факторам внешней среды относятся общесоциальная экономическая и политическая обстановка, уровень и условия жизни, культура.

Внутренняя среда или внутренние условия жизнедеятельности коллектива весьма многообразны. К ним относятся: организация и условия труда, действующая система стимулирования, бытовые условия труда, методы и стиль руководства, уровень самоуправления и информированность коллектива.

Внешняя и внутренняя среда взаимодействуют на социально-психологический климат не прямо, а косвенно, через восприятия людей. Восприятие определяется принадлежностью людей к социальной группе в зависимости от характера и содержания труда, места и роли в иерархической структуре управления, профессии, пола, возраста, семейно-

го положения и образования, комплекса социально-психологических характеристик (потребностей, интересов, мотивов поведения).

Базовыми компонентами системы СПК являются ценностные ориентации коллектива, установки и нормы поведения.

Социальные группы усваивают ценности, соответствующие их положению в обществе. Помимо этого каждая группа формирует собственную систему ценностей, существуют методики исследования ценностных ориентаций малых групп. При исследовании ценностных ориентаций организации в целом возникает проблема формирования репрезентативной выборки.

Следующим элементом СПК являются социальные установки, которые представляют интерес, так как характеризуют наиболее глубокое и устойчивое отношение человека к своим статусам и ролям. Особенность заключается в том, что для исследования СПК важны установки всего коллектива предприятия.

Нормы поведения – следующий базовый компонент СПК. При исследовании СПК наиболее интересным является выявление соотношения принятых общественных, групповых и индивидуальных норм поведения.

Социальная норма представляет собой систему представлений, составляющих определенный шаблон поведения, разделяемый членами социальной группы и необходимой для совершения совместных согласованных действий.

Социальные нормы формируются на базе ценностей коллектива. Их основное назначение в том, чтобы обеспечить соответствие поведения каждого работника общеколлективным ценностям.

Норма трудового поведения выполняет две функции – предписывающую и оценочную. В зависимости от содержания социальные нормы подразделяются на нормы отношения:

- к целям и задачам коллектива;
- к деятельности руководителя;
- к товарищам или коллегам;
- к собственной активности.
- По сфере распространения и применения выделяют два вида норм
- нормы требования:
- нормы-стереотипы.

Важным элементом системы СПК является приемлемость руководителя.

Главным показателем является здесь авторитет руководителя, измеряемый по социометрической методике.

Авторитет руководителя характеризуется влиятельностью, признанием руководителя подчиненными (коллективом).

Уровень идентификации работников с предприятием. Идентификация представляет собой сознательное, внутреннее мотивированное принятие индивидом целей, ценностей и норм поведения коллектива организации.

Существует несколько видов идентификации:

- эмоциональная (общность переживаний, образование идентичных чувств);
- ценностно-мировоззренческая (восприятие взглядов, точек зрения кого-либо);
- поведенческая (отождествление образа действия другого человека).

Идентификация может быть не только положительной, но и отрицательной. Отрицательной идентификации чаще всего поддаются молодые работники.

Сплоченность понимается как степень единства действий членов коллектива в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов.

В результате многочисленных экспериментов было установлено, что существует определенная тенденция личности воспринимать свою группу, если это высокоразвитое сообщество, как источник ориентации. Возникает значительная однородность в установках членов такой группы в оценке содержательной стороны совместной деятельности, определяемое как ценностно-ориентационное единство. Сплоченность, понимаемая как ценностно-ориентационное единство, – это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом.

Наибольшее значение имеет совпадение оценок в деловой сфере, в подходе к целям к задачам совместной деятельности. Количественным показателем групповой сплоченности может служить индекс сплоченности, определяемый как частота совпадений оценок или позиций членов группы по отношению к объектам, существенно значимым для группы в целом.

Сплоченность – обратимый процесс, на любой стадии он может быть ослаблен или сведен на нет в результате разобщения, конфликта.

Удовлетворенность условиями труда и жизни зависит не только от существующего положения дел, но и от притязаний, социальных ожиданий членов коллектива.

Для определения направлений совершенствования СПК в организации необходимо провести научно – обоснованные и взвешенные исследования, в целях выявления факторов, отрицательно влияющих на СПК.

Совершенствование условий формирования СПК означает выработку и практическую реализацию комплекса технических, экономических и организационно обеспеченных мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку. Причем оценки могут быть дифференцированы по подразделениям, категориям работающих, а также степени неблагоприятности.

Деятельность по улучшению условий формирования СПК может осуществляться по нескольким направлениям в зависимости от отрицательно влияющих факторов.

1. Улучшение условий труда. При исследовании условий труда необходим их пофакторный анализ применительно к конкретному рабочему месту. Это важно, так как условия труда не только формируют отношение к нему, но и объективно обуславливают конечный результат.

2. Совершенствование организации и стимулирования труда. Совершенствование организации труда осуществляется по следующим направлениям: совершенствование форм разделения и кооперации труда, улучшение, организации и обслуживания рабочих мест, совершенствование нормирования труда, подготовка и повышение квалификации работников, рационализация режимов труда и отдыха. По этому направлению нет четко определенных норм как в случае совершенствования условий труда. Здесь требуется углубленная исследовательская работа с использованием специальных методик.

Сложным и противоречивым в своем влиянии на СПК является действующая система стимулирования. Материальные и моральные стимулы являются стержневым моментом в формировании социально-психологического статуса человека в коллективе. Кроме индивидуальных особенностей личности на восприятие стимулов влияют групповое мнение, условия труда и быта, традиции, нормы и ценности.

Первоначальными условиями социально-психологически благоприятного восприятия системы стимулирования работников являются: понятность механизма связи усилий и вознаграждения, учет социально-демографических, личностных, индивидуальных особенностей работников и характеристик первичного коллектива (нормы, ценности, традиции).

3. Совершенствование социально-демографических характеристик коллектива. Социально-психологическая структура коллектива непосредственным образом влияет на процесс формирования СПК, так как выражает сущностную сторону личностных черт работника. Совершенствование структуры коллектива необходимо связывать с его производственными целями, кадровым потенциалом, общими условиями деятельности.

Необходимо соблюдение положения о достаточном разнообразии социально-демографических характеристик и положения о социально-демографических ограничениях на совместимость и срабатываемость участников трудового процесса. Так, в смешан-

ных по полу коллективах выше культура общения; сочетание различных возрастных и образовательно-квалификационных групп создает лучшие предпосылки для сокращения сроков адаптации; молодежные коллективы более мобильны к освоению новой техники.

4. Совершенствование взаимоотношений и стиля управления. Взаимоотношения в коллективе – важнейший индикатор, указывающий на состояние СПК в коллективе. Часто о взаимоотношениях судят по степени конфликтности на определенном отрезке времени. При этом нежелательны не сами по себе конфликты, без них не может быть жизненного процесса. Главное, чтобы в результате их разрешения уходило все старое, мешающее развитию коллективов и росту людей как личностей.

Таким образом, регулирование СПК имеет специфику в соответствии с уровнем формирования и проявления климата. На уровне организации в целом наибольшую отдачу дают материально-вещественные факторы (условия, организация, стимулирование труда), в малой группе – те факторы, которые связаны с социально-психологическим настроением, межличностными взаимодействиями. На личностном уровне главное условие благоприятного СПК – формирование устойчивой трудовой мотивации.

3. Деловая игра «Начало рабочего дня в организации». (Моделируется ситуация начала трудового дня в организации, когда один из работников опоздал на работу. Определяются роли «руководителя подразделения», «работника, который опоздал на работу», «работников подразделения, которые наблюдают за ситуацией» и др. Обсуждается роль стиля руководства и стиля общения работников в формировании благоприятного социально-психологического климата).

4. Деловая игра «Выполнения срочного задания в организации». (Моделируется ситуация выполнения срочного задания, которое поступило от руководства в конце рабочего дня. Определяются роли «руководителя подразделения», «работника, который отказывается выкапывать задачи», «работника, который соглашается выполнять задание», «равнодушных коллег» и др. Обсуждается роль отношений в коллективе, а также преданности организации в формирование социально-психологического климата).

5. Заключительное творческое задание (работа в малых группах): «Идеальный социально-психологический климат в моем коллективе: как этого достичь?»

4. Самопрезентация как элемент социально психологической компетентности сотрудника

Цель - сформировать у сотрудников представление об особенностях реализации различных стратегий самопрезентации

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

1. Упражнение «Взаимные презентации»

Инструкция: Сейчас мы разобьёмся на пары. Дается 10 минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнёра группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своём партнёре.

Процедура проведения: После этого организуется работа в парах – участникам предоставляется возможность самим выбрать себе партнёра.

Вопросы для обсуждения после завершения: Удалось ли твоему партнёру верно изложить сведения о тебе? Какие чувства и мысли возникали в момент презентации? Оцени успешность твоей презентации.

2. Упражнение «Рукопожатие»

Процедура проведения: участникам предлагается в течении 2 минут пожать как можно большему количеству человек руки.

Вопросы для обсуждения после завершения: Как чувствовали себя участники, когда им пожимали руку? Насколько успешен был контакт? Что помогало, что мешало при установлении контакта таким образом?

3. Упражнение «Сказочная самопрезентация»

Цель: показать участникам, что, используя навыки самопрезентации и абстрагируясь от своих собственных моделей поведения, можно быть очень успешным в самопрезентации.

Материалы: карточки с названием сказочного персонажа.

Процедура проведения: каждый участник получивший бумажку с персонажем, должен устроить самопрезентацию от имени этого персонажа, выбрав при этом должность, на которую персонаж претендует. Время подготовки – 5 минут. Остальные участники из хода самопрезентации должны были угадать, что же это за персонаж.

Вопросы для обсуждения после завершения: Легко ли было выбирать должности и службы для персонажей? Легко ли было их представлять?

4. Игра ««Поменяйтесь местами»

Процедура проведения: Участники сидят на стульях в кругу. Водящий выходит на середину круга и говорит фразу: «Поменяйтесь местами те, кто... (умеет жарить яичницу)». В конце называется какой-либо признак или умение. Задача тех, кто обладает данным умением или признаком поменяться местами. Задача ведущего - успеть сесть на любое освободившееся место. Тот, кто не успел сесть, становится новым водящим.

Вопросы для обсуждения после завершения: что нового узнали об участниках?

5. Упражнение «Двойник»

Инструкция: В одном из фильмов Терминатор мог принимать облик другого человека, становиться его двойником. Представьте себе, что он принял ваш облик... Как в таком случае люди смогли бы узнать, кто перед ними – вы или двойник, не пытаясь вас «разобрать на запчасти», а просто побеседовав? Что в вас есть такого уникального, неповторимого, такого, чего ему не удалось бы скопировать? Какие вопросы вам нужно задать, чтобы по ответам было очевидно, что вы – это именно вы, и никто другой. Что в вас невозможно повторить?

Процедура проведения: Участники в течение 5 минут находят свои уникальности, потом делятся впечатлениями.

Обсуждение, какие собственные ресурсы могут помочь быть успешными в самопрезентации.

6. Упражнение «Вспомнить первое впечатление»

Процедура проведения: участникам предлагается вспомнить тот момент, когда они впервые увидели своего соседа слева, вспомнить первое впечатление, которое возникло в момент первого контакта. Затем участники высказывают свои первые впечатления.

Вопросы для обсуждения после завершения: изменилось ли первое впечатление в ходе занятия? Если изменилось, то как?

5. Психологическая культура профессионального общения.

Цель - сформировать основы психологической культуры профессионального общения. Освоить техники межличностного общения.

Продолжительность - 1,5 часа

- с группой сотрудников

Упражнение 1. «Вопросы-ответы»

Преподаватель:

задает вопросы слушателям без выделения времени на подготовку;

при необходимости корректирует ответы;

организует работу слушателей в рабочей тетради;

подводит итоги.

1. Что такое общение?

Общение - это процесс взаимодействия его участников, включающий не только обмен информацией, мыслями, но и переживания, и психологическое воздействие партнеров друг на друга.

2. Дайте определение понятию «психологическая культура общения».

Психологическая культура общения – система знаний и навыков тактичного поведения в различных ситуациях общения.

Преподаватель:

в лекционной форме делает сообщение, в котором рассматривает вопросы, позволяющие достичь поставленной цели;

организует работу слушателей в рабочей тетради.

Актуальность данной темы обусловлена противоречием между увеличивающимися с каждым днём требованиями общества к профессиональным качествам и сложившейся ситуации с недостаточно высоким уровнем профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.

Проблема профессионального общения государственных гражданских служащих всегда была актуальной, в настоящее же время она стоит весьма остро. Факты недовольства некоторой части нашего общества службой судебных приставов, нередкие случаи конфликтов между гражданами и сотрудниками - все это является следствием низкой общей культуры взаимодействующих сторон и объясняется незнанием и неумением использовать тонкие психологические механизмы в процессе этого взаимодействия.

Важнейшим аспектом профессионализма являются развитые коммуникативные характеристики специалиста: общие навыки общения, умение вступать в контакт, установление доверия с другими субъектами общения, навыки задавать вопросы, использование средств невербальной коммуникации, умение общаться с трудными людьми и в напряженных, конфликтных ситуациях.

Следует отметить, что в последнее время появилось множество новых психотехник, рекомендаций, семинаров, призванных повышать эффективность профессионального общения в различных областях деятельности, в том числе в работе государственной гражданской службы.

При изучении данной темы мы рассмотрим психологические закономерности, стороны и средства процесса общения, а также методы повышения коммуникативной компетентности.

Целью изучения данной темы является не только формирование у слушателей психолого-педагогических знаний, навыков и умений, но также и развитие необходимых в профессиональной деятельности личностных свойств и качеств, и прежде всего способности активного управления процессом общения.

Для достижения этой цели нам необходимо решить ряд задач.

Во-первых - ознакомиться с содержанием и структурой процессов коммуникации, основными понятиями и сторонами коммуникативного процесса;

во-вторых - рассмотреть средства коммуникативного процесса и прояснить цели взаимного психологического влияния партнеров по общению;

в-третьих - рассмотреть психологические особенности и основы эффективности профессионального общения судебных приставов;

в-четвертых – ознакомится с трудностями межличностного общения, научиться определять личные затруднения, а также освоить и использовать техники межличностного общения в процессе профессиональной деятельности.

1.1. Понятие и стороны коммуникативного процесса

Общение – это сложный многоплановый процесс установления и развития контакта между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, осуществляемый различными средствами взаимодействия субъектов и приводящий к совместному изменению их состояний, поведения и деятельности.

В структуре общения выделяют несколько сторон:

коммуникативная – (communico – делаю общим, связываю, общаюсь) – передача информации, то есть обмен информацией между участниками совместной деятельности;

интерактивная - взаимодействие общающихся, обмен в процессе деятельности не только словами, но и действиями, поступками;

перцептивная – взаимное восприятие и понимание друг друга в процессе общения.

Коммуникативная сторона общения заключается в выявлении специфики информационного процесса между людьми как активными субъектами, то есть с учетом отношений между партнерами, их установок, целей, намерений, что приводит не просто к "движению" информации, но и к уточнению и обогащению тех знаний, которыми обмениваются люди.

Сама по себе информация, исходящая от коммуникатора, может быть двух типов:

1. Побудительной - рассчитанной на стимуляцию действий (активизацию - запрет – дестабилизацию).

2. Констатирующей - выступающей в форме сообщения, не предполагающей непосредственного изменения поведения.

Интерактивная сторона общения характеризует взаимодействие общающихся друг с другом – это характеристика тех компонентов общения, которые связаны с непосредственной организацией их совместной деятельности. Основными компонентами процесса взаимодействия являются люди, участвующие в нем, их взаимная связь и вытекающее отсюда взаимное воздействие друг на друга.

Различают два основных типа взаимодействия: кооперация и конкуренция. Кооперация подразумевает сотрудничество, согласие, ассоциацию, приспособление, что способствует общению. Конкуренция же подразумевает соперничество, конфликт, оппозицию,

диссоциацию. Конкуренцию можно рассматривать как положительно, так и отрицательно влияющую на процесс общения.

К числу некоторых признаков поведения при общении относят:

стремление к солидарности, подбадривание других;

спокойствие, чувство удовлетворенности, легкое и непринужденное поведение со всеми;

свободное высказывание мнений, оценка событий, фактов;

высказывание неодобрения, отказ от участия в совместной деятельности;

проявление напряженности (стесненность, беспокойство...).

Перцептивная сторона общения характеризует восприятие и понимание человека человеком. Процесс формирования образа другого человека достигается "прочтением" физических характеристик, психологических свойств и особенностей поведения. Основными механизмами познания другого человека являются идентификация и рефлексия.

Судебному приставу важно уметь устанавливать сходство одного человека с другим, с целью выявления одинаковых особенностей. Это позволит прогнозировать формы поведения партнеров по общению. Не менее важным является умение оценивать себя со стороны, видеть глазами других людей, понимать каким тебя видят окружающие. Эта способность помогает судебному приставу осуществлять контроль за своим поведением в процессе общения с гражданами и способствует созданию благоприятных условий коммуникации.

При оценке восприятия необходимо учитывать:

объект восприятия - не пассивен ли он, не проявляет ли безразличия по отношению к воспринимающему субъекту. При воздействии на субъект восприятия, стремится ли воспринимаемый человек трансформировать представление о себе в благоприятную для своих целей сторону;

особенности внимания субъекта - сосредоточено ли внимание субъекта на смысловых и оценочных интерпретациях объекта восприятия, в том числе и причинных;

восприятие субъекта – характеризуется ли восприятие большой слитностью познавательных и эмоциональных компонентов.

Таким образом, в едином процессе общения можно условно выделить три стороны: коммуникативную (передача информации), интерактивную (взаимодействие) и перцептивную (взаимное восприятие).

Если судебный пристав будет учитывать все эти стороны, умело их использовать, то процесс взаимодействия с гражданами будет более конструктивным,

повысится эффективность решения профессиональных задач и снизятся временные затраты на их выполнение.

1.2. Средства коммуникативного процесса и взаимное межличностное влияние в процессе общения

Основными средствами коммуникативного процесса являются:

1. Звуковая система - вербальная (речевая) коммуникация.
2. Оптико-кинетическая система (невербальная коммуникация), включающая в себя жесты, мимику, пантомимику, обмен взглядами и другое.
3. Паралингвистическая и экстралингвистическая система знаков, выражающиеся в речевых и неречевых проявлениях голоса.

Вербальная коммуникация использует в качестве знаковой системы человеческую речь. Речь является самым универсальным средством коммуникации, поскольку при передаче информации с помощью речи, менее всего теряется смысл сообщения, правда, если высока степень общности понимания ситуации всеми участниками коммуникативного процесса. Смысл сообщения передается и воспринимается по схеме «К-С-Р».

К – коммуникатор (инициатор общения);

С – сообщение;

реципиент (адресат, которому передается сообщение).

Важно:

- точно выражать свои мысли;
- однозначно, одинаково понимать смысл сообщения;
- учитывать эмоциональное состояние партнера по общению;
- учитывать индивидуальные и возрастные особенности личности;
- умение не только «слышать» - физически воспринимать звук, в результате автоматической реакции органов чувств и нервной системы, но и «слушать» - «делать сознательные усилия услышать звук, или обратить на него внимание»- это волевой акт, включающий высшие умственные процессы. Чтобы слушать необходимо желание. Иначе вместо того, что вам говорят, вы услышите только то, что вам нужно или хочется услышать.

Австралийский специалист по "языку телодвижений" Алан Пиз утверждает, что *с помощью слов* передается **7 % информации**.

Невербальная коммуникация - это совокупность средств, которые не опираются на слова и другие речевые символы. Они используются как дополнение речи, замещение речи и выражают эмоциональные состояния партнёров по коммуникативному процессу. Это *оптико-кинетическая* система знаков, которая включает в себя: жесты, мимику, пантомимику, взгляд, взаимное расположение в пространстве (перемещение, движение, расстоя-

ние), прикосновения, зрительные, обонятельные и слуховые сигналы, организацию времени (приход своевременно к началу встречи – вежливость, опоздание - неуважение).

В целом оптико-кинетическая система представляет собой моторику различных частей тела (*рук*, и тогда мы имеем жестикуляцию; *лица*, и тогда мы имеем мимику; *позы*, и тогда мы имеем пантомимику).

Значимость оптико-кинетической системы знаков в коммуникации настолько велика, что в настоящее время выделилась особая область исследований - кинесика, которая специально изучает оптико-кинетическую систему.

По мнению Алана Пиза, *невербальным средствам* коммуникации мы *доверяем на 55 %*. Иными словами, значимо, не то, что говорится, а то, как это делается.

По мнению Алана Пиза, *данным средствам коммуникации мы доверяем на 38 %*.

В ходе общения люди оказывают *взаимное психологическое влияние* друг на друга.

Психологическое влияние – это воздействие на психическое состояние, чувства, мысли и поступки других людей с помощью психологических средств, в качестве которых выступают средства коммуникации.

Цели влияния не всегда те, о которых мы говорим, либо которые подразумеваем. Мы оказываем психологическое влияние на других людей с целью удовлетворения своих мотивов и потребностей с помощью других людей или через их посредство.

Каждый из нас может, пытаясь влиять на других, стремиться удовлетворить вполне оправданные человеческие потребности: в сочувствии, внимании, одобрении, психологическом комфорте, безопасности, подтверждении собственной значимости. Цели влияния часто не осознаются и тщательно скрываются, объявляются благородными, то есть продиктованными интересами дела, общества, службы.

Работнику Федеральной службы судебных приставов, да и каждому современному человеку важно осознать истинные цели своего влияния на других, чтобы не пытаться воздействовать на них неконструктивным способом, прикрываясь интересами дела или службы. Осознав свои цели, можно решить, насколько они достойны того, чтобы мы стремились их реализовать, а затем найти конструктивные способы получения помощи и поддержки других людей для их осуществления.

Упражнение 2. «Уровень общительности»

Преподаватель

организовывает проведение тестирования (100% слушателей) с целью самостоятельного определения уровня общительности: предлагает открыть р.т.с. на

стр.6 и ответить на предложенные 16 вопросов; для каждого вопроса предусмотрены варианты ответов: да, нет, иногда.

отвечает на возникшие у слушателей вопросы;

предлагает самостоятельно определить свой уровень общительности с помощью суммирования полученных баллов (р.т.с. на стр. 6-7).

Определите уровень своей общительности. Ответьте на вопросы. Варианты ответов: да, нет, иногда.

Вопрос № 1. Выбивает ли Вас ожидание какой-либо встречи из колеи?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо мероприятии?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 4. Вам предлагают выехать в другой город на студенческую конференцию. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы этого избежать?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с окружающими людьми?

Вопрос № 9. В столовой Вам подали недоброкачественное блюдо, промолчите ли Вы?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, кинотеатре, библиотеке)?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 12. Боитесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

да.

нет.

иногда.

Вопрос № 13. У Вас есть собственные критерии оценки произведений лите-

да. нет. иногда.

Вопрос № 6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратился к вам с просьбой или вопросом?

 да. нет. иногда.

Вопрос № 7. Верите ли Вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

 да. нет. иногда.

Вопрос № 8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

 да. нет. иногда.

ратуры. Искусства, культуры, и чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

 да. нет. иногда.

Вопрос № 14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в спор?

 да. нет. иногда.

Вопрос № 15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в учебной теме?

 да. нет. иногда.

Вопрос № 16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения в письменной форме, чем в устной?

 да. нет. иногда.

Оценка ответов: «да» - 2 балла, «иногда» - 1 балл, «нет» - 0 баллов. Полученные баллы суммируются.

30-32 балла. Вы явно необщительны. Близким вам людям нелегко, вам трудно работать в команде. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25-29 баллов. Вы замкнуты, предпочитаете одиночество, новому у вас мало друзей. Необходимость новых контактов выводит вас из равновесия. Однако бывает, что при

сильной увлеченности Вы раскрываетесь и становитесь общительным. Стоит только захотеть.

19-24 балла. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой. В ваших высказываниях много сарказма. Однако эти недостатки исправимы.

14-18 баллов. Вы общительны. Уверенно вступаете в контакт с другими людьми. Тактичный собеседник.

9-13 баллов. Вы весьма общительны, любопытны, любите высказываться по разным вопросам. Охотно знакомитесь с новыми людьми, любите бывать в центре внимания. Вам недостает усидчивости, терпения и решительности, когда сталкиваетесь с серьезными проблемами.

4-8 баллов. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Всегда в курсе всех дел, любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас хандру. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 балла и менее. Ваша общительность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, не имеющие к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых не компетентны. Бываете вспыльчивы и обидчивы. Окружающим людям трудно с Вами. Вам надо поработать над собой и своим характером. Прежде всего, воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительное отношение к людям.

1.3. Психологические особенности и основы эффективности профессионального общения государственных гражданских служащих

Каждый вид деятельности предполагает особенности общения при ее осуществлении. Эти особенности определяются спецификой целей деятельности. Ясно, что педагог при общении руководствуется иными целями, нежели инженер, а врач преследует цели, отличные от целей судебного пристава. Следует отметить также, что есть виды деятельности, где удельный вес общения весьма значителен и служба государственных гражданских служащих относится именно к такому виду деятельности. От того, насколько эффективно умеют общаться гражданские служащие, насколько владеют техникой общения, зависит и эффективность их деятельности в целом.

Практика показывает, что навыками эффективного общения овладевают самостоятельно - 60-62% сотрудников, под руководством своих руководителей- 10-12%, а остальные – в ходе общения с коллегами.

В течение первого года практической работы овладевают навыками профессионального общения - 15% гражданских служащих; в течение двух лет службы - 75%; в течение трёх-четырёх лет - 10%.

Все это свидетельствует о недостаточно развитых навыках общения особенно у молодых сотрудников. Отношение государственных гражданских служащих к общению не соответствует современным требованиям; они затрудняются установить психологический контакт, построить доверительные отношения, выбрать правильную линию поведения с учетом индивидуально-психологических, возрастных, профессиональных, национальных и других особенностей граждан.

Следует отметить, что профессиональное общение гражданских служащих носит *официальный характер*, достаточно четко регламентированный законами и подзаконными актами, а в силу этого является часто *принудительным*, как в отношении граждан, так и самих сотрудников. Судебному приставу не приходится выбирать общаться или не общаться, это же относится и к гражданам. Сотрудник выполняет свои профессиональные обязанности вне зависимости от своего психологического состояния, настроения, эмоций.

Кроме этого, судебный пристав наделен законом *властными полномочиями*, которые позволяют ему диктовать условия официального общения, выбирая место, время и способ общения.

Специфика профессионального общения судебного пристава определяется также следующим:

- конфликтным характером общения (в связи со спецификой поводов вступления в общение, так как цели участников общения либо не совпадают, либо не понимаются в полной мере);

- спецификой психических состояний участников общения, для которых характерны повышенное нервное напряжение и доминирование отрицательных эмоциональных состояний;

- особым значением психологического контакта с целью оптимизации процесса общения, для выполнения профессиональной задачи.

Анализ структуры профессионального общения судебных приставов, его динамики позволяет выделить четыре основных этапа коммуникативной деятельности:

- 1) психологическое "чтение" особенностей поведения, внешнего облика, использование имеющейся информации о конкретном человеке и составление первичного психологического портрета лица, с которым осуществляется взаимодействие;

- 2) поиск психологических предпосылок эффективности общения и создание благоприятных условий для межличностного контакта;

3) воздействие в процессе профессионального общения на других лиц с целью решения профессиональных задач;

4) оценка результатов конкретного акта общения и планирование содержания и процесса дальнейших контактов, с целью окончательного выполнения профессиональной задачи.

При непосредственном взаимодействии с человеком предметом наблюдения за ним будут являться его вербальные и невербальные акты поведения:

речь - ее содержание, логичность, продолжительность, экспрессивность; особенности лексики, грамматики, фонетики;

выразительные движения, мимика и пантомимика, жесты, экспрессия лица, глаз, тела;

движения, перемещения и позы человека, дистанция между людьми, сближение, соприкосновение;

физическое воздействие на другого человека (касание, похлопывание, поглаживание, поддержка, совместные действия, отталкивание и т.п.).

При общении с людьми, находящимися в "опасных" состояниях (алкогольное или наркотическое опьянение; поведение, отклоняющееся от психической нормы) чрезвычайно важно контролировать внешние параметры поведения, так как по ним можно определить мотивацию (порой неосознаваемую) их дальнейших действий.

Анализ профессиональной деятельности судебных приставов показывает, что центральное место в ней занимает непосредственная работа с людьми, т.е. относится к субъект-субъектной деятельности, и достижение её целей протекает в системе «человек-человек». Соответственно, успешность такой деятельности во многом определяется умением грамотно и профессионально строить свое общение.

Вся деятельность работы судебных приставов представляет собой сложное переплетение человеческих взаимосвязей и отношений. Отсутствие знаний и навыков в этой области порождает ошибки при выполнении профессиональных задач, которые ведут, в свою очередь, к дополнительной психологической напряженности в состоянии гражданских служащих и снижают эффективность их деятельности.

При выполнении своих функций, вступая в коммуникативные взаимоотношения с гражданами, гражданский служащий формирует мнение о своей роли в обществе, непосредственное отношение граждан к данной службе. В этом случае коммуникативная компетентность не только помогает ему реализовать свою профессиональную роль, но и сформировать позитивное мнение о деятельности службы судебных приставов в целом.

б. Психологические барьеры в межличностных коммуникациях. Управление конфликтными ситуациями

Цель - формирование представления о психологических барьерах в межличностных коммуникациях, об особенностях работы с жалобами. Освоение стратегиями и способами решения конфликтов.

Продолжительность - 3 часа

- с группой сотрудников

Преподаватель:

задает вопросы слушателям без выделения времени на подготовку;

при необходимости корректирует ответы;

организует работу слушателей в рабочей тетради;

подводит итоги.

1. Как вы думаете, что такое «барьер межличностной коммуникации» (барьер общения)?

Барьер межличностной коммуникации – психологическое препятствие, возникающее на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению. (В.Г. Крысько) Это факторы, которые способствуют потере и искажению смысла информации в процессе взаимодействия. Они приводят к снижению эффективности коммуникации, возникновению напряжения и отрицательных переживаний. Часто они становятся основной причиной конфликтных ситуаций.

2. Назовите основные причины возникновения барьеров межличностной коммуникации.

Причиной психологического барьера могут служить:

- социально-культурные различия между партнёрами по общению;
- восприятие партнёра по общению как лица определённой профессии, определённой национальности, пола и возраста;
- нежелание прислушиваться к мнению того или иного человека.

Преподаватель *делает выводы по результатам обсуждения основных понятий.*

Преподаватель

в лекционной форме делает сообщение, в котором рассматривает вопросы, позволяющие достичь поставленной цели;

формирует навыки определения психологических барьеров межличностной коммуникации, приемы их преодоления;

организует работу слушателей в рабочей тетради.

В процессе межличностного контакта могут возникать трудности, выраженные в психологических барьерах общения. Психологические барьеры – это психическое состояние, проявляющееся в неадекватной пассивности субъекта, что препятствует выполнению определенной деятельности или общению с определенным человеком или группой людей.

Эмоциональный механизм психологического барьера состоит в усилении отрицательных переживаний и установок: стыда, чувства вины, страха, тревоги, низкой самооценки. Филонов Л.Б. выделяет основные барьеры, ограждающие «внутреннее благополучие» личности от внешних травм. Это своеобразные защитные механизмы.

Смысловой барьер – несовпадение смыслов высказанного требования, просьбы, приказа. Это защитное приспособление против воздействий, травмирующих сознание индивида. Возникает в ситуациях, означающих изменение мнения о себе в худшую сторону.

Эмоциональная холодность, бесчувственность – один из механизмов защиты от проникающих влияний, адресованных к чувству совести. Это специально культивированная нечувствительность: к чужой беде, проявлению таких чувств как нежность, любовь, ранимость, привязанность (особенно проявляется в подростковом возрасте).

Аффект неадекватности – поведение, сопровождающееся либо выражением глубокой обиды, либо агрессией. Вспышки неадекватной величине раздражителя (по незначительному поводу) «отпугивающее» заявление о себе, стремление оградить себя от любого приближения «всегда готов к отпору». Создание вокруг себя «безопасной зоны».

Негативизм – борьба против уже начавшегося воздействия. Это форма публичных демонстраций, желание делать назло. Повседневное обращение к негативизму ведет к формированию устойчивых стереотипов и может стать опасной чертой характера, препятствующей общению.

Конструктивная ложь – это ложь, программируемая заранее перед совершением противоправного или безнравственного поступка для сознательного и планируемого ухода от ответственности. Это «ложь-заготовка», чтобы защититься от наказания. Иногда человек прибегает ко лжи без особой на то необходимости – это сигнал того, что он разрабатывает более эффективные модели обмана, пригодные для применения в будущем.

Кроме отмеченных Филоновым Л.Б. психологических барьеров можно выделить следующие трудности общения:

- отсутствие цели;
- недостаточность ресурсов для общения (информационная истощаемость);
- заниженная самооценка;
- неуверенность в себе;

барьер темперамента (встречается между людьми с разным типом нервной системы (холерик – вспышка негодования, меланхолик – изменение в лице, уход в себя, затаивание обиды)).

Трудности межличностного общения вызывают неумение устанавливать контакт с собеседником, понять и выслушать его.

Техники межличностного общения

Для улучшения взаимоотношений в процессе совместной деятельности можно использовать различные техники межличностного общения.

1. Техника "Приятное зеркало".

Это искусство вести беседу на темы, подкрепляющие самоуважение партнера. Техника проявляется в плотной эмоциональной пристройке к линии беседы, вызывающей позитивные реакции собеседника. Подкрепление может быть не только словесным, но и мимическим, и пантомимическим.

2. Техника «Малый разговор»

Целью данной техники является создание благоприятной психологической атмосферы, основы симпатии и доверия. Рождается тема малого разговора непосредственно в момент встречи, не имея ничего общего с предстоящим «большим» разговором. Существуют правила малого разговора:

тема не должна быть слишком серьезной и касаться проблем, забот, тревог;

можно задавать уточняющие вопросы о приятных событиях;

важно делать как можно больше положительных высказываний о предметах, чужих идеях, достижениях, людях, не участвующих в беседе, но известных обоим.

3. Техника «Искусство задавать вопросы»

Важно точно поставить вопрос – это тот, на который собеседник захочет и сможет ответить, захочет над ним подумать. Различают открытые, закрытые и альтернативные вопросы:

открытые – требуют развернутого ответа, начинаются со слов: «почему?», «зачем?», «каким образом?»;

закрытые – предполагают ответ «да», «нет».

альтернативные – задаются в форме открытых, но предполагается несколько вариантов ответа.

Важно научиться смягчать вопросы. Вместо «ты боишься его?», - «а может быть так, что иногда у тебя возникает страх перед этим человеком?».

Не рекомендуется начинать вопросы со слов «ты что...» «а почему ты не...». Грамотный вопрос – это вопрос об информации, а не скрытое обвинение. Недовольство сле-

дует выражать в форме утверждения, а не в форме вопроса. Если заранее знаешь ответ на вопрос не нужно его задавать.

4. Техника «Методы активного слушания»

Иногда мы слушаем, но не слышим. Существуют техники активного слушания:

Дословное повторение – воспроизведение части высказывания партнера или целой его фразы:

«- Я не хочу с ним работать. Мы не договоримся.

- Вы не сможете договориться?

- Конечно! У нас, у каждого, свои идеи.

- Свои идеи?»

Дословное повторение помогает сосредоточиться на словах партнера и следить за нитью его рассуждений, а не сосредотачиваться на собственных мыслях.

Перефразирование – краткое воспроизведение основного содержания речи партнера, сути его высказывания:

«- Пусть каждый предложит свои идеи. Так лучше для дела. Пусть победит лучшая идея.

- Итак, ты предлагаешь, чтобы вы высказали свои идеи, и была выбрана лучшая?»

Кратко формулируется самое существенное.

Судебные приставы, используя в своей деятельности техники межличностного общения, учитывая барьеры общения, а также осознавая свои индивидуально-личностные особенности и особенности партнера по общению смогут организовать взаимодействие на высоком уровне профессиональной компетентности.

С целью закрепления изученного материала, формирования навыков общения и преодоления барьеров в межличностном взаимодействии предлагается на практических занятиях в ходе профессиональной подготовки проводить деловые игры, выполняя упражнения в парах с использованием заранее подготовленных судебными приставами ситуаций из своей практической деятельности.

Государственным гражданским служащим постоянно приходится работать с жалобами. Специалисты предлагают использовать определенные психологические приемы в процессе такой работы.

Особенности работы с жалобами

1. *Первая задача судебного пристава – дать посетителю максимально высказаться и постараться выяснить, в чем суть его проблемы.* В этих случаях гражданский служащий должен быть хорошим слушателем. Разгневанный или доведенный до отчаяния человек плохо понимает даже самые убедительные аргументы. Энергия гнева не беспре-

дельна и, следовательно, внимательное выслушивание работником Федеральной службы судебных приставов разгневанного человека, позволяет, как говорится, “выпустить пар”, и изменить эмоциональное состояние собеседника на более спокойное.

2. *Выразите максимум понимания, заботы и сопереживания своему собеседнику.* Можете сказать: “Я вас понимаю...; Я обеспокоен тем, что ...; Меня так же, как и Вас, заботит ...”. Тем самым вы показываете собеседнику, что понимаете и разделяете его чувства. Выразите свою искреннюю заинтересованность в проблеме не только словами, но и с помощью невербальных средств общения (голосом, позой, зрительным контактом). Следует иметь в виду, что разделять чувства собеседника и соглашаться с сутью беспокоящей его проблемы - это не одно и то же. Представление посетителя о проблеме может значительно отличаться от вашего представления о ней. Поэтому так важно помочь человеку выразить все, что его беспокоит.

3. *Мотивируйте расстроенного человека рассказать Вам о том, что его беспокоит.* Порой человек говорит-говорит, а до главного предмета своих волнений не может добраться. В таком случае попросите его поделиться с вами всеми *сомнениями*, а вы тем временем сумеете понять суть проблемы, которая волнует его, прежде всего. *Задавайте уточняющие вопросы.*

4. *Повторите обратившемуся к Вам с жалобой человеку то, что он сказал Вам.* С одной стороны, это позволит вам уяснить, в чем же, собственно, суть дела, и, кроме того, повторяя слово в слово то, что сказал вам человек в состоянии гнева, раздражения, обиды, неуверенности, но уже без тех эмоций, которые он вкладывал сам, вы переводите разговор в нейтральный тон. Удобная формулировка начала фразы: “*Правильно ли я вас понял, что ...*”. *Сосредоточьтесь на настоящем и будущем.* Очень важно полностью исследовать ситуацию, но значительное погружение в прошлое способствует нагнетанию конфликта. Поэтому при работе с жалобами фокусируйтесь на настоящем и будущем. Когда мы говорим о шагах, которые необходимо предпринять сейчас или в будущем, мы делаем диалог более продуктивным *Сосредоточьтесь на ситуации.* Важным моментом является умение отличить *действие от человека.* Пока к нам относятся отрицательно, мы вряд ли сможем измениться. Не упрекайте разгневанных посетителей. Упреки часто используют как форму общения, но результат такого общения, как правило, сомнителен.

5. *Важно не только то, что Вы говорите, но и то, как Вы это делаете.* Проявите максимум заинтересованности в человеке. Об этом мы сообщаем не только словами, но и отношением, зрительным контактом. Если словесное содержание входит в противоречие с информацией, которая передается интонацией, мимикой, позой, то слушатель испытывает замешательство и сомнение.

6. *Будьте конкретны.* Довольно часто мы употребляем такие общие слова, как “всегда”, “никогда”, “следует”. В этом случае мы, предлагая другой стороне правила и точки зрения, размываем ответственность. Когда мы говорим конкретно, то это позволяет прояснить все детали ситуации и фокусироваться на текущих проблемах.

7. *Не обещайте невыполнимого.* Обещать можно лишь то, что в действительности под силу сделать. Невыполненные или заведомо ложные обещания раздражают и обижают человека еще больше, чем ваш отказ помочь ему. Не страшитесь, сказать собеседнику, что вам надо посоветоваться с кем-нибудь еще или вы сами не можете принять решение. Ваша забота о нем, даже в случае неуспеха, даст ему возможность понять, что вы стараетесь найти решение.

8. *Старайтесь найти решение.* Если Вы можете решить вопрос сами, сделайте это. Если же проблема не входит в вашу компетенцию, проинструктируйте человека, куда и к кому ему обратиться.

Преподаватель:

организует ролевую игру на определение барьеров в понимании друг друга;

отвечает на возникшие вопросы.

Ролевая игра «Барьеры в общении»

Преподаватель. Игра, которую мы сейчас проведем, поможет понять, какие между людьми существуют барьеры в понимании.

Выбираются пять человек — активных игроков, остальные — наблюдатели. Эти пять человек образуют небольшой круг, им на головы надеваются «шапочки» (из полоски бумаги) с обозначением роли. Участники не знают, какая у них роль, но видят, какие роли у других участников. Остальные участники (наблюдатели) видят все роли игроков. Вслух говорить или подсказывать запрещается.

Задание: активным игрокам необходимо общаться, обсуждать заданную ситуацию так, чтобы другие игроки поняли, какая им досталась роль, дать им понять, что у них написано на шапочке. Соответственно, каждый должен понять, что написано на шапочке у него.

Роли:

- обращайтесь со мной как с лидером;
- игнорируйте меня;
- спорьте со мной;
- выслушивайте меня внимательно;
- соглашайтесь со мной.

Обсуждаемая ситуация: «Представьте, что Вы работники одной организации. Работаете вместе несколько лет, дружите семьями, отмечаете вместе некоторые праздники.

Однажды на Новый год вы в шутку купили лотерейный билет на общие деньги, деньги организации. Через некоторое время Вы узнаете, что билет оказался выигрышным. Вам предлагают либо машину, либо деньги. Вам необходимо решить, какой взять выигрыш».

Далее участники игры обсуждают ситуацию (дается несколько минут), остальные наблюдают.

После выполнения задания – общее обсуждение.

Вопросы игрокам:

- Кто догадался, какая роль ему досталась, что помогло понять?
- Как Вы друг другу помогали?
- Что было легко, что тяжело?
- Свойственна ли вам такая позиция в обыденном общении?
- Что было приятно, что неприятно?
- Что помогло (или помешало) договориться, решить проблему?

Предлагается высказать свои мнения наблюдателям.

В совместном обсуждении определяются «барьеры общения»:

- демонстрация разницы позиций;
- непонимание интересов собеседника;
- конфликтогенные черты характера;
- некоммуникабельность;
- отсутствие чувства юмора;
- неумение слушать;
- оценочные суждения.

1. Как Вы думаете, что такое конфликт?
2. Из-за чего может возникнуть конфликт?

в лекционной форме делает сообщение, в котором рассматривает вопросы, позволяющие достичь поставленной цели;

организует практическую работу с целью закрепления рассмотренного материала.

Происшедшие за последние годы изменения в социально-экономической, политической, культурной сферах нашего общества существенно осложнили деятельность службы судебных приставов и выдвинули новые требования к профессиональной подготовке специалистов этой области.

В целом деятельность службы судебных приставов в современных условиях характеризуется постоянным ростом числа молодых сотрудников, не справляющихся с возложенными на них обязанностями и оставляющих государственную гражданскую службу; увеличением срока

адаптации выпускников к условиям службы, в связи с недостаточно сформированными профессиональными компетенциями; повышением требований к правовым знаниям и коммуникативным умениям сотрудников. Полученные в ходе исследования данные показывают, что более 60% выпускников высших учебных заведений отмечают свою недостаточную подготовку и более 40% признают, что у них не сформированы навыки самостоятельной работы по ее совершенствованию. Кроме этого негативный имидж сотрудников службы судебных приставов, в частности, порождается их грубостью, жесткостью и недостаточной тактичностью при общении с гражданами.

Наличие знаний и умений в области коммуникативного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций выступают условием повышения эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Понятие и классификация конфликтов

Наиболее широкое распространение получили два подхода в понимании конфликта. При одном из них конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил, т.е. весьма широко. Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Мы возьмем за основу следующее определение конфликта: под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта являются наличие у субъектов социального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений. А также состояние противоборства между ними.

Следует отметить, что сама деятельность судебного пристава предполагает работу в конфликтных ситуациях и с конфликтными ситуациями. Так изначально, исполняя решения судебных постановлений, судебный пристав участвует в конфликте между истцом и ответчиком, являющимися субъектами конфликта. И задача судебного пристава грамотно войти в конфликтную ситуацию, помочь её конструктивному разрешению, избежать субъективного восприятия оппонентов конфликта, не позволив вовлечь себя в противоборство.

Конфликтная ситуация - это участники конфликта и его объект, т.е. причина, из-за которой оппоненты вступают в конфликт. Объект конфликта может существовать до начала противоборства.

Началом конфликта является инцидент. Связь причины и повода - это связь между объектом конфликта и инцидентом.

Классификация конфликтов

Классификация конфликтов необходима для того, чтобы понять существенные причины конфликтов. Каждый вид конфликта имеет свои особенные причины и поэтому требует определенной тактики его разрешения или предупреждения.

1. По характеру наступивших последствий конфликта различают конструктивные и деструктивные конфликты.

Конструктивные конфликты – это противоборства, стимулирующие развитие группы и личности. Такие конфликты находят свое выражение в принципиальных, проблемных дискуссиях, спорах, обмене мнениями, не унижающих человеческого достоинства участников, т.е. они, способствуют сплоченности групп и их социальному развитию.

Деструктивные конфликты - это противоборства, которые тормозят развитие группы и разрушают ее. Они возникают, когда одна из сторон прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его в глазах окружающих.

2. По локализации конфликта выделяют его основные типы: социальные конфликты (межгрупповые), межличностные и внутриличностные.

Социальный – конфликтные отношения между большими и малыми социальными группами.

Межличностный – столкновение разных тенденций участников совместной деятельности (антипатии, несовместимость, предвзятость).

Внутриличностный – столкновение разных ожиданий к исполнению роли одной личностью – внутриролевой конфликт; столкновение требований разных ролей, исполняемой одной личностью – межролевой конфликт.

Выделяют 4 типа внутриличностных конфликтов:

когда необходимо сделать выбор между двумя в равной степени привлекательными, но требующими противоположных действий вариантами (например, отдать предпочтение вечеринке или важной лекции);

когда цели оказываются в равной степени и привлекательными, и непривлекательными: например, женитьба; интересная, но малооплачиваемая работа;

когда человек вынужден выбирать между, в равной степени, непривлекательными решениями. Например, стоять или не стоять в очереди, когда очень голоден;

конфликт ролей - когда требуется, реализация противоречивых и несовместимых ролей. Например, сын подрался, и к Вам пришла мать обиженного. Во внутриличностном конфликте сталкивается роль мужчины и роль родителя.

3. По содержанию конфликты делятся на деловые и личные.

В основе деловых конфликтов, лежат объективные противоречия, требующие своего разрешения – это может быть служебная, организационная проблема, по поводу решения которой нет единого мнения у членов коллектива. Обычно деловые конфликты прекращаются, как только разрешается проблема, вызвавшая разногласия.

В основе конфликтов личного характера лежит чувство неприязни между людьми, вызванное субъективными (антипатии), так и объективными (опыт прошлых контактов) причинами. Такого рода конфликты носят, как правило, устойчивый, инерционный характер, столкновения между людьми происходят по малейшему поводу или даже без него.

Кроме того, важнейшей особенностью конфликта является характер потребности, за удовлетворение которой борется человек. Согласно теории А. Маслоу, выделяют пять иерархически связанных уровней потребностей: физиологические, в безопасности и защищенности, социальные, потребности в уважении, потребности самовыражения. В случае неудовлетворения любой из этих потребностей может возникнуть конфликт.

Функции конфликта

Функции конфликта имеют двойственный характер. Один и тот же конфликт может играть положительную и отрицательную роль в жизни противоположных, конфликтующих сторон, он может быть конструктивным и деструктивным в разные моменты своего развития. Необходимо учитывать, для кого из участников этот конфликт конструктивен, а для кого деструктивен. Если целью одной из сторон может быть устранение противоречия, то целью другой стороны может быть сохранение статус-кво, уклонение от конфликта или разрешение противоречия без противоборства.

В конфликтах могут быть заинтересованы не сами оппоненты, а иные силы, провоцирующие конфликт. Это необходимо учитывать, давая собственную оценку ситуации.

Сам же судебный пристав является силой устраняющей, разрешающей конфликт. Так, принимая участие в конфликте между гражданами (отцом и матерью, которые спорят по вопросу определения места жительства ребенка после развода), между гражданином и государственным учреждением (в случае, если гражданин является должником по коммунальным платежам), он фактически исполняет роль третьей стороны в конфликте, которая призвана оказать помощь в его разрешении. То есть судебный пристав не является субъектом конфликта, а только посредником, что существенным образом меняет тактику его взаимодействия с гражданами. В этом случае позиция судебного пристава заключается в

урегулировании конфликта, устранении противоречий между его оппонентами и должна приводить к более спокойному его протеканию и скорейшему разрешению.

Итак, по отношению к участникам конфликта, он может выполнять конструктивные (созидающие) и деструктивные (разрушающие) функции.

Конструктивные функции:

- конфликт устраняет полностью или частично противоречия, возникающие в силу несовершенства организации деятельности, ошибок управления, выполнения обязанностей и т. п.;

- конфликт позволяет более полно оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем. Конфликт, высвечивает ценностные ориентации человека, относительную силу его мотивов, выявляет психологическую устойчивость к стрессовым факторам трудной ситуации. Он способствует раскрытию не только отрицательных, но и положительных сторон в человеке. Приблизительно в 10-15% конфликтных ситуаций взаимоотношения между оппонентами после завершения конфликта становятся лучше, чем были до него;

- конфликт позволяет ослабить психологическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию;

- конфликт служит источником развития личности и межличностных отношений;

- конфликт может улучшить качество индивидуальной деятельности;

- межличностные конфликты служат средством социализации человека, способствуют самоутверждению личности;

- при отстаивании справедливых целей повышается авторитет одного из участников, заметно улучшается отношение сослуживцев к нему. Независимо от результата конфликта это происходит в четыре раза чаще, чем по отношению к оппоненту, отстаивающему сомнительные цели.

Деструктивные функции:

- большинство конфликтов негативно воздействуют на психическое состояние участников, после завершения конфликта настроение в целом ухудшается;

- неблагоприятно развивающиеся конфликты могут сопровождаться психологическим и физическим насилием, травмированием оппонентов;

- конфликт сопровождается стрессом. При частых эмоционально напряженных конфликтах резко возрастает вероятность сердечнососудистых заболеваний, а также хронических нарушений функционирования желудочно-кишечного тракта;

- если победа в конфликте одержана с помощью насилия, велика вероятность того, что впоследствии человек прибегнет в подобной ситуации к такому же способу решения проблемы без достаточных оснований.

Таково влияние конфликта на непосредственных участников. Но конфликт оказывает воздействие не только на участвующие в нем стороны, но иногда и на макро - и микросреду. В этом случае он также может выполнять конструктивные и деструктивные функции.

Конструктивные функции при воздействии на среду:

- конфликт выступает как средство активизации социальной жизни группы или общества;
- конфликт высвечивает нерешенные проблемы. Межличностные конфликты в организациях почти в три раза чаще положительно влияют на эффективность совместной деятельности, нежели отрицательно;
- конфликт иногда способствует созданию новых, более благоприятных условий деятельности человека;
- конфликт может выполнять функцию сплочения группы (и даже целого народа);
- завершение конфликта часто сопровождается повышением дисциплины работников, ускорением реагирования сотрудников на замечания и пожелания друг друга, установлением более доброжелательной обстановки.

Деструктивные функции при воздействии на среду:

- конфликт всегда сопровождается временным нарушением системы коммуникаций, взаимосвязей в коллективе;
- если конфликт завершился принятием деструктивного решения, взаимоотношения в коллективе ухудшаются в 19-30% случаев;
- частые конфликты ведут к снижению групповой сплоченности;
- иногда ухудшается качество совместной деятельности во время конфликта. Если конфликт не разрешился, а медленно гаснет или перевес на стороне того, кто, с точки зрения группы, неправ, качество совместной деятельности снижается и после завершения конфликта.

В результате важно сделать вывод о том, что конфликт может принести максимальную пользу только в том случае, если будет не слишком частым и умело управляемым.

Упражнение 6. «Оценка уровня конфликтности»

организует выполнение практического задания по оценке уровня конфликтности слушателей (р.т.с. на стр. 22-23)

Оценка уровня конфликтности

Задание: Нужно выбрать один из вариантов ответа (А, Б, В) на предложенные ситуации.

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция?

- А. Не принимаю участия.
- Б. Кратко высказываю в защиту стороны, которую считаю правой.
- В. Активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя».

2. Выступаете ли вы на собраниях с критикой руководства?

- А. Нет.
- Б. Только если имею для этого веские основания.
- В. Критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает.

3. Часто ли спорите с друзьями?

- А. Только если люди не обидчивые.
- Б. Лишь по принципиальным вопросам.
- В. Споры – моя стихия.

4. Вы стоите в длинной очереди. Как вы реагируете, если кто-то пытается пройти без очереди?

- А. Возмущаюсь в душе, но молчу.
- Б. Делаю замечание.
- В. Прохожу в начало очереди и начинаю наблюдать за порядком.

5. Дома на обед подали недосоленное блюдо. Ваша реакция?

- А. Не буду возмущаться из-за пустяков.
- Б. Молча возьму солонку.
- В. Не удержусь от едких замечаний, и, быть может, демонстративно откажусь от еды.

6. На улице или в транспорте вам наступили на ногу. Ваша реакция?

- А. С возмущением посмотрю на обидчика.
- Б. Сухо сделаю замечание.
- В. Выскажусь, не стесняясь в выражениях.

7. Если кто – то из близких купил вещь, которая вам не понравилась, как вы отреагируете?

- А. Промолчу.
- Б. Ограничусь коротким тактичным комментарием.
- В. Устрою скандал.

8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесетесь?

- А. Постараюсь казаться равнодушным, но в душе дам себе слово никогда больше не участвовать в ней.
- Б. Не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш.
- В. Проигрыш надолго испортит настроение.

Обработка результатов

Подсчитайте набранные баллы, исходя из того, что: каждое «а» - 4 балла, «б» - 2 балла, «в» - 0 баллов.

Интерпретация:

От 22 до 32 баллов - Вы тактичны и миролюбивы, ловко уходите от споров и конфликтов, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Изречение «Платон мне друг, но истина дороже!» никогда не было вашим девизом. Может быть, поэтому вас иногда называют приспособленцем. Наберитесь смелости, если обстоятельства требуют высказываться принципиально, невзирая на лица.

От 12 до 20 баллов - Вы слывете человеком конфликтным. Но на самом деле вы конфликтуете лишь в том случае, если нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Вы твердо отстаиваете свое мнение, не думая о том, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. При этом не выходите за рамки корректности, не унижаетесь до оскорблений. Все это вызывает к вам уважение.

До 10 баллов - Споры и конфликты – это воздух, без которого вы не можете жить. Любите критиковать других, но, если слышите замечание в свой адрес, можете «съесть живьем». Ваша критика – ради критики, а не для пользы дела. Очень трудно приходится тем, кто рядом с вами – на работе и дома. Ваша несдержанность и грубость отталкивают людей. Возможно, поэтому у вас нет настоящих друзей?

Стратегии и способы разрешения конфликтов

Уметь предупреждать конфликты между людьми – значить обладать культурой общения, устранять помехи на пути взаимного понимания и согласия, не повторять прошлых ошибок в общении; быть самокритичным, владеть собой; соблюдать нормы, этику общения; не переносить деловые конфликты на личности, быть принципиальным и объективным в отношении к людям, их делам, быть терпимым к недостаткам и слабостям личного характера, не влияющим на дело, владеть методами воспитания и убеждения. Особенно это актуально при межличностных конфликтах, когда:

1. Противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу.
2. Проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных.
3. Межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным полигоном проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.
4. Отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами.
5. Затрагивают интересы окружения.

В большей степени возникновение конфликтов характерно при взаимодействии людей в группе. Основная причина конфликта в неудовлетворительности социальных потребностей человека в группе: низкий статус, мало любви и уважения окружающих, нет чувства защищённости в коллективе, нет условий самовыражения, самоутверждения. В этом случае может быть использована определенная стратегия и тактика поведения в конфликте.

Нахождение личности в группе всегда конфликтно:

с одной стороны, личность нуждается в других людях для достижения своих жизненных целей и удовлетворения социально - психологических потребностей;

с другой стороны, личность стремится сохранить свою свободу, независимость и индивидуальную неповторимость. Этот психологический конфликт является источником тревоги и даже страха. Внутреннее состояние проявляется в виде следующих защитных механизмов, которые должны нас насторожить:

- отступление – молчание, отсутствие увлечённости, обособление;
- пугающая информация – критиканство, ругательства, демонстрация превосходства;
- приведение в замешательство – неожиданные вопросы, ответы, неадекватное поведение;
- жёсткий формализм – формальная вежливость, установление норм, буквоедство, слежение за другими;
- попытки обольщения – кокетство, капризы, детскость;
- превращение дела в шутку;
- разговоры на посторонние темы;
- поиск виноватых – самобичевание, ложная скромность, обвинение коллектива или отдельных его членов.

Кроме внутренних психологических причин конфликта возможны внешние производственные причины:

- несогласованность или противоречивость целей разных групп работников;
- нечёткое распределение прав и обязанностей;
- чрезмерная загруженность, превышающая личные возможности;
- несоответствие занимаемой должности, некомпетентность;
- неблагоприятный стиль руководства;
- плохие условия труда;
- неопределённость личных целей и перспектив роста;
- психологическая несовместимость членов коллектива;

- нахождение коллектива в стадии распада;
- истощение личных возможностей и интереса.

Исследованиями установлено, что приблизительно 80% производственных конфликтов имеют социально - психологическую природу и переходят из производственных в межличностные. Если конфликтующих спросить о причине разногласий, они, как правило, говорят о своих обидах: “Он сказал..., он думал..., хотел...”, а не о производственных причинах.

Суть межличностных конфликтов в нежелании понять другого, встать на его точку зрения. Из-за сильных эмоций блокируется объективный анализ ситуации, сужается сознание. Установлено, что на конфликты и переживания по поводу них тратится около 15 % рабочего времени.

В конфликте необходимо:

- взять под контроль эмоции, осознать причины своего страха, гнева, обиды;
- понять истинные причины и цели конфликта, осознать “чего я добиваюсь?”, “чего он добивается?”;
- локализовать конфликт, не выдвигать несколько причин, не вспоминать прошлых обид;
- внимательно выслушать оппонента и понять его позицию, попросить высказать факты, но не предположения;
- установить доброжелательный тон разговора;
- разобрать конфликт пункт за пунктом, пытаясь не переубедить (это, как правило, бесполезно), а прийти к согласию;
- мыслить позитивно, то есть найти общность мыслей и взглядов;
- согласиться с тем, в чём оппонент прав;
- помнить, что ничто так не разоружает оппонента, как создание ему условий почётного отступления;
- при необходимости прибегнуть к услугам “третьей стороны”, то есть авторитетного третьего лица.

Банальная фраза «предупредить проще, чем разрешить» в применении к конфликту не срабатывает. Не срабатывает преимущественно по двум причинам:

1. Не все конфликты надо предупреждать (нельзя жить вообще без конфликта, свои негативные импульсы мы должны отреагировать).
2. Даже те конфликты, которые необходимо предупредить, очень сложно спрогнозировать, сложно предсказать их развитие и найти способы предупреждения (единственный верный способ – избегание).

В существующих условиях прогнозирование конфликта возможно лишь на короткий срок и с небольшой долей вероятности. Но мы знаем, что любому конфликту предшествует предконфликтная ситуация. Без этого конфликт почти невозможен. Иногда такая ситуация бывает молниеносной, и мы уже не в состоянии ничего сделать по предупреждению конфликта. Но чаще предконфликтная ситуация имеет достаточную для предупреждения продолжительность.

В целях профилактики конфликта важно определить тип личности, с которым предстоит взаимодействовать. Специалисты выделяют пять основных **типов конфликтных личностей**:

Демонстративный тип

1. Хочет быть в центре внимания.
2. Любит хорошо выглядеть в глазах других.
3. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся.
4. Ему легко даются поверхностные конфликты, любитесь своими страданиями и стойкостью.
5. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям.
6. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное.
7. Планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощает его в жизнь.
8. Кропотливой систематической работы избегает.
9. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо.
10. Часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковым.

Ригидный тип

1. Подозрителен.
2. Обладает завышенной самооценкой.
3. Постоянно требуется подтверждение собственной значимости.
4. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств.
5. Прямолинеен и негибок.
6. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением.
7. Выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное.
8. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимается им как обида.
9. Малокритичен по отношению к своим поступкам.

10. Болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

Неуправляемый тип

1. Импульсивен, недостаточно контролирует себя.
2. Поведение такого человека плохо предсказуемо.
3. Ведет себя вызывающе.
4. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы.
5. Характерен высокий уровень притязаний.
6. Несамокритичен.
7. Во многих неудачах и неприятностях склонен обвинять других.
8. Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь.
9. Недостаточно развита способность соотнесения своих поступков с целями и обстоятельствами.
10. Из прошлого опыта (даже горького) извлекает мало пользы на будущее.

Сверхточный тип

1. Скрупулезно относится к работе.
2. Предъявляет повышенные требования к себе.
3. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми работает, кажется, что к ним придираются.
4. Обладает повышенной тревожностью.
5. Чрезмерно чувствителен к деталям.
6. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих.
7. Иногда вдруг порывает отношения с друзьями или знакомыми потому, что ему кажется, что его обидели.
8. Страдает сам от себя, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь за них даже болезнями (бессонницей, головными болями).
9. Сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях.
10. Не очень хорошо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

«Бесконфликтный тип»

1. Неустойчив в оценках и мнениях.
2. Обладает легкой внушаемостью.
3. Внутренне противоречив.
4. Характерна некоторая непоследовательность поведения.
5. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях.

6. Недостаточно хорошо видит перспективу.
7. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров.
8. Излишне стремится к компромиссу.
9. Не обладает достаточной силой воли.
10. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Важно учитывать, что речь идет не о склочниках с низкой моралью, а о людях, имеющих специфические психологические особенности, обусловленные базовыми свойствами индивидуальности. Уместно относиться с сочувствием к людям, типичные особенности которых описаны выше. Конфликтность, ставшую свойством личности, трудно преодолеть рациональным самоконтролем или усилием воли. «Воспитательные» воздействия со стороны руководителя здесь также редко приносят пользу. Конфликтность – не вина, а беда таких личностей. Реальную помощь им может оказать специалист – практический психолог.

Соционика (новая отрасль наук, разрабатывающая технологии определения типа личности человека и построения с ним взаимоотношений – семейных, дружеских и прочих) базируется на типологии, разработанной Карлом Густавом Юнгом, выделившим 16 психотипов, к которым можно в той или иной степени отнести всех людей. Определение этих психотипов настолько просто, что каждый из нас с легкостью узнает в одном из них себя. Существует тест, состоящий всего лишь из 8 утверждений. Этот тест абсолютно достоверен, поскольку полностью подтверждается самыми сложными тестами. Но он имеет преимущества.

Чтобы определить психотип вашего оппонента или родственника, или друга с помощью других тестов, нужно заставить человека отвечать на вопросы, а это не всегда удается. Особенно в конфликтных ситуациях. Этот же тест, составлен так, что вы сами можете за человека ответить на все вопросы и получить его психотип. Такие знания, конечно же, помогут вам в конфликте. Психотипы различаются на основе таких противопоставленных пар как: экстраверсия - интроверсия, мыслительность - эмоциональность, сенсорность - интуитивность, рациональность - иррациональность.

Следует уделить внимание выбору стратегии разрешения конфликта, которая используется как основная линия действий оппонентов по выходу из конфликта. В конфликтологии выделяют такие стратегии поведения при разрешении конфликтов как: соперничество, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество.

Основные правила предупреждения конфликтов

Оптимально разрешить конфликт – значит осознать его причины и умело устранить их, используя для этого все приемлемые возможности, снять психические напряжения, добиться согласия, перестроить отношения и поведение обеих сторон на согласованных началах.

Психологи, для того, чтобы найти оптимальный способ устранения межличностных конфликтов советуют руководствоваться следующими правилами:

- выяснить и осознать причины и возможные последствия столкновения, ссоры, несовместимости личности;
- каждый конфликт неповторим, как и его участники. Поэтому необходим индивидуальный подход и всесторонний анализ ситуации;
- устранение любого противоречия между людьми должны основываться на уважении к каждой личности и одновременно высокой требовательности к ней, на убеждении в том, что человек обладает многогранными возможностями, и в большинстве своем способен к самоуправлению, самокритике и преодолению собственных недостатков;
- предоставлять людям, находящимся в состоянии ссоры, психологическую паузу, которая позволяет снять эмоциональный накал и обратиться к логике и самосознанию;
- стремиться искренне и серьезно понять точку зрения другого, не отвергая ее с порога, сразу и резко, а давая ему возможность высказаться до конца;
- свою ошибку, неверный шаг признавать быстро и решительно, опережая возможную критику;
- вести беседу в доброжелательном, твердом и спокойном тоне, стараясь начинать с темы, мнения по которой совпадают и могут вызвать утвердительный ответ.

Кроме этого, специалисты предлагают использовать правила бесконфликтного поведения.

Правила бесконфликтного поведения

1. Попробуйте адекватно оценить собственное поведение в конфликтной ситуации, учитывая следующие особенности:

«Иллюзия собственного благородства» - каждый из оппонентов уверен в своей правоте и стремлении к справедливости при разрешении ситуации и в том, что противник этого не хочет.

«Поиск соломинки в глазу другого» - каждый из оппонентов видит недостатки у другого, но не осознает таких же недостатков у себя.

«Двойной стандарт оценки поведения» - собственные действия воспринимаются каждым как допустимые, правомерные, а действия оппонента

как непозволительные, даже тогда, когда совершаются аналогичные действия по отношению друг к другу.

2. Избегайте выносить суждения по поводу действий и высказываний другого человека

Каждый человек в споре считает, что прав именно он. Если Вы считаете, что ваш оппонент не прав, не следует с этого начинать беседу, так как оппонент может начать защищаться, упорствовать, критиковать и обвинять вас, используя неэффективные приёмы, что приведёт к деструктивному конфликту.

Здесь целесообразно напомнить об основной цели беседы, о том, что общением вы хотите добиться решения проблемы, а не выяснения отношений.

3. Контролируйте свои эмоции

При обсуждении спорного вопроса, когда накал эмоций велик, необходимо попытаться взять свои чувства под контроль. Если сложно сразу избавиться от гнева, обиды и раздражения, то хотя бы на время забудьте о них либо прекратите общение до момента пока вы не сможете контролировать свои эмоции.

Лучше на некоторое время прервать общение, чем потом налаживать контакты после взаимных обид и оскорблений.

4. Вовлекайте своего оппонента в процесс обсуждения спорных вопросов, даже если вы можете взять инициативу на себя.

Важно дать понять второй стороне, что его участие в выработке решения внесет значимый вклад в разрешение конфликта.

5. Взгляните на ситуацию глазами вашего оппонента.

Постарайтесь понять точку зрения другого человека, походить «в его башмаках», представить его оценки и суждения. Необязательно с ним соглашаться, но понять его точку зрения следует.

6. Учитывайте возможность искажения информации при ее передаче

Неправильно понятая или переданная информация часто может являться базой слухов, а искаженная информация – сплетен, что, в свою очередь, создает условия для конфликта.

Приемы воздействия на противника в конфликте

В ходе разрешения конфликта, при воздействии на оппонента используются различные приемы:

- одна из сторон информирует другую о том, что она потенциально значительно сильнее, чем противник;

- выжидание, держание предыдущего состояния (включая некоторые уступки) – часто применяется с целью получить дополнительную информацию о другой стороне. Выжидание создает ситуацию неопределенности, которая может спровоцировать противника на активные действия, но часто является причиной психической напряженности и невозможности продолжать конфликтные отношения;

- риск – эта тактика применена при условии как равенства, так и неравенства сил оппонентов и рассчитана на неожиданный эффект действия рискующей стороны;

- принуждение – чаще используется более сильной стороной. Она может поставить более слабую сторону в условия дефицита времени, навязать ей такие условия, в которых уменьшатся и возможности ее сопротивления, и сузятся кругее потенциальных и реальных действий;

- ложные маневры, дезинформация. Данная тактика заключается в том, чтобы скрыть свои слабые стороны, создавая у противника о себе ложные представления путем демонстрации преимуществ, которых в действительности нет. Эта тактика близка демонстрации усиления собственных ресурсов, они соотносятся как средство и цель.

Предупреждать конфликт можно двумя формами поведения: влияя на свое поведение и воздействуя на психику оппонента.

При этом необходимо следовать следующим принципам:

1. Не идти на конфликт, если не уверены, что оппонентом правильно поняты ваши мотивы.

2. Снижать по возможности личный фон устойчивой тревожности и агрессии (здесь помогут многочисленные тренинги)

3. Избегать предконфликтных ситуаций при переутомлении и перевозбуждении.

4. Чаще практиковать в конфликтных ситуациях сотрудничество, компромисс, избегание и уступку. Сначала это трудно, но со временем ваше «Я» начнет воспринимать это поведение как естественное.

5. Не давать предварительных оценок и не ожидать единственно желаемого результата.

Могут способствовать наиболее конструктивному разрешению конфликта специальные приемы воздействия на оппонента.

Способы и приемы воздействия на оппонента

1. Не требуйте от окружающих того, что они не в состоянии дать (*не в состоянии, а не «не хотят»*). Учитывайте способности и возможности людей. Ставьте реальные сроки.

2. Не перевоспитывайте человека.
3. Оценивайте психологическое состояние партнера по общению и избегайте острых тем, если оно нестабильно.
4. Занимайте твердую позицию по отношению к проблеме и мягкую по отношению к оппоненту.
5. Заранее информируйте людей о ваших решениях, затрагивающих их интересы.
6. Не увеличивайте число обсуждаемых проблем в ходе беседы.

Процесс эффективного общения в предконфликтной ситуации непосредственно связан с уровнем рациональности поведения. Известно, что всплеск эмоций перед конфликтом обязательно спровоцирует конфликт. Поэтому управление эмоциями в конфликтном взаимодействии является одним из необходимых условий предупреждения конфликта.

Существует большое число техник эмоционального контроля.

Одна из таких техник – *визуализация*. Процесс визуализации сводится к тому, чтобы представить себя что-то делающим или говорящим.

Вторая техника – *заземление*. В этом варианте вы представляете гнев, который входит в вас, как пучок отрицательной энергии. Затем вы представляете себе, что эта энергия спускается вниз и спокойно уходит в землю.

Еще один способ – *очищение энергетической ауры*. С этой целью следует встать или сесть и сделать ряд движений руками над головой, представляя себе, что так вы очищаете энергетическую оболочку тела.

Все эти способы действуют только на уровне вашей психики и, безусловно, не претендуют на реальное энергетическое воздействие. Однако конфликт – это продукт вашей психической деятельности. Поэтому бороться с ним необходимо по его же правилам и на его территории. Еще один способ профилактики конфликта. Если вас упорно втягивают в нежелательный конфликт, лучший способ не вступить в него, прибегнув к технике анализа. Задавайте себе вопросы: «Почему ваш оппонент так себя ведет? Чего он хочет на самом деле?» Постарайтесь найти ответ. Если вам удастся его найти, вы почувствуете себя выше конфликта. Но даже и в случае неудачи вы отстранитесь от ситуации. Однако ваш оппонент не должен догадаться о проделываемых манипуляциях. Такая тактика называется *рационализацией эмоций*. Закрепите ее глубоким дыханием. Когда человек волнуется, кислород перестает поступать в тормозящие отделы мозга. Вспомните фразу: «*Дышите глубже! Вы взволнованы*».

Взгляд на проблемы, в том числе и на конфликт, как на нечто позитивное может оказаться полезным. Он способен преобразить наше мышление и помочь найти конструк-

тивное решение. Самое опасное – это не замечать назревшего конфликта. Изменить отношение к конфликтам практически означает изменить взгляд на жизнь.

Государственным гражданским служащим не следует бояться конфликта или избегать его. Важно освоить методы разрешения конфликтов с наименьшими для себя энергетическими затратами. А если удастся научиться конструктивному разрешению конфликта, овладеть умением им управлять, то можно рассчитывать на повышение своего профессионального мастерства. Кроме этого конструктивное разрешение конфликта влечет за собой массу положительных результатов:

- выявляет психологическую устойчивость работников к стрессовым факторам в трудных ситуациях;
- ослабляет психологическую напряженность членов коллектива;
- служит источником развития личности и межличностных отношений;
- может улучшить качество индивидуальной деятельности;
- иногда способствует созданию новых, более благоприятных условий деятельности человека, установления более доброжелательной обстановки в коллективе.

Если попробовать взглянуть на конфликты по-новому, то можно, используя современные психологические технологии, уверенно и даже творчески находить выход из любой конфликтной ситуации.

В трудных ситуациях не всегда нужно искать безупречное решение. Такой поиск не только может поставить нас в безвыходное положение, но и сам по себе может оказаться нецелесообразным. Нам нужно искать работающее решение, которое «изменит конкретную ситуацию, поведение и мышление».

Если конфликт неизбежен, станьте его инициатором, чтобы управлять ситуацией и, возможно, получить удовольствие от борьбы. При этом важно оценить неизбежность конфликта, его цели, средства, силы и поддержку с обеих сторон. Победителем будет тот, кто сможет мысленно выйти за пределы ситуации, отстраниться от собственных предубеждений и разрешить проблему, глядя на происходящее со стороны.

Важно отметить, что если работники Федеральной службы судебных приставов в своей профессиональной деятельности будут выбирать позицию третьей стороны, а не субъекта конфликта, овладеют методами и способами современных психотехник разрешения конфликта, научатся управлять не только своим эмоциональным состоянием, но и эмоциональным состоянием граждан, которые к ним обращаются, то можно рассчитывать на повышение эффективности решения профессиональных задач и даже удовольствие от их выполнения!

7. Способы психологической защиты

Цель - сформировать у сотрудников представление о механизмах психологической защиты, формирование способов «охраны сознания» от переживаний и психологического дискомфорта

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

Лекция.

В ситуациях, когда интенсивность потребности нарастает, а условия ее удовлетворения отсутствуют, поведение регулируется с помощью механизмов психологической защиты.

Защитные механизмы начинают свое действие, когда достижение цели нормальным способом невозможно или когда человек полагает, что оно невозможно. Важно подчеркнуть, что это не способы достижения желаемой цели, а способы организации частичного и временного душевного равновесия с тем, чтобы собрать силы для реального преодоления возникших трудностей, то есть для разрешения конфликта соответствующими поступками. В этом случае люди по-разному реагируют на свои внутренние трудности. Одни, отрицая их существование, подавляют склонности, которые доставляют им неудобства, и отвергают некоторые свои желания как нереальные и невозможные. Приспособление в этом случае достигается за счет изменения восприятия. Сначала человек отрицает то, что нежелательно, но постепенно может привыкнуть к такой ориентации, действительно забыть болезненные сигналы и действовать так, как если бы их не существовало. Другие люди преодолевают конфликты, пытаясь манипулировать беспокоящими их объектами, стремясь овладеть событиями и изменить их в нужном направлении. Третьи находят выход в самооправдании и снисхождении к своим побуждениям, а четвертые прибегают к различным формам самообмана. Личностям с особенно жесткой и косной системой принципов поведения было бы особенно трудно и подчас невозможно действовать в разнообразной и изменчивой среде, если бы защитные механизмы не оберегали их психику.

Основными механизмами психологической защиты являются отрицание, вытеснение, проекция, идентификация, рационализация, включение, замещение, отчуждение и др.

Отрицание сводится к тому, что информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при появлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информации, которая угрожает самосохранению, престижу, самооценке. Этот способ защиты вступает в действие при конфликтах любого рода, не требуя предварительного научения, и характеризуется заметным искажением восприятия действительности. Отрицание формируется еще в детском возрасте и зачастую не позволяет человеку адекватно оценить происходящее во-

круг, что в свою очередь вызывает затруднения в поведении. Например, при массовом социологическом исследовании взрослым людям задавали вопрос, убедили ли их материалы прессы в том, что курение вызывает рак легких. Положительный ответ дали 54 % не курящих и только 28 % курящих. Большинство курящих отрицали значение приводимых фактов, поскольку их принятие означало бы осознание серьезной опасности для их собственного здоровья.

Вытеснение – наиболее универсальный способ избегания внутреннего конфликта путем активного выключения из осознания неприемлемого мотива или неприятной информации. Например, особо неудобные для нас факты особенно легко забываются. Вытеснение – бессознательный психический акт, при котором неприемлемая информация или мотив отвергаются цензурой на пороге сознания. Ущемленное самолюбие, задетая гордость и обида могут породить декларирование ложных мотивов своих поступков, чтобы скрыть истинные не только от других, но и от себя. Истинные, но неприятные мотивы вытесняются, с тем чтобы их заменили другие, приемлемые с точки зрения социального окружения и потому не вызывающие стыда и угрызений совести. Ложный мотив в этом случае может быть опасен тем, что позволяет прикрывать общественно приемлемой аргументацией личные эгоистические устремления.

Вытесненный мотив, не находя разрешения в поведении, сохраняет, однако, свои эмоциональные и вегетативные компоненты. Несмотря на то что содержательная сторона травмирующей ситуации не осознается и человек может активно забыть сам факт того, что он совершил некоторый неблагоприятный поступок, например, струсил, конфликт сохраняется, а вызванное им эмоционально-вегетативное напряжение субъективно может восприниматься как состояние неопределенной тревоги. Поэтому вытесненные влечения могут проявляться в невротических и психофизиологических симптомах. Обмолвки, описки, неловкие движения также нередко свидетельствуют о вытеснении. Интересно, что быстрее всего вытесняется и забывается человеком не то плохое, что ему сделали люди, а то плохое, что он причинил себе или другим. Неблагодарность связана с вытеснением, все разновидности зависти и бесчисленные компоненты комплексов собственной неполноценности вытесняются с огромной силой. Великолепный пример вытеснения можно найти в романе Л. Н. Толстого «Война и мир», где Николай Ростов с искренним воодушевлением рассказывает о своей храбрости на поле боя. В действительности он струсил, но вытеснение было столь сильным, что он уже сам верил в свой подвиг.

При вытеснении неразрешенный конфликт обнаруживает себя различными симптомами, высоким уровнем тревожности и чувством дискомфорта. Яркий пример вытеснения описан в работе А. М. Свядоща. «Больной X., 28 лет, однажды, спускаясь утром по

лестнице, чтобы пойти на работу, вдруг остановился, так как у него появилась мысль: не осталась ли открытой дверь? Вернулся, проверил – дверь была плотно закрыта. С этого времени его стало преследовать навязчивое сомнение: не осталась ли дверь открытой? При уходе из дому дверь закрывалась женой на засовы, задвижки, замки и, тем не менее, он по нескольку раз в день, оставив работу, вынужден был возвращаться домой, чтобы проверить, не осталась ли дверь открытой. Он понимал необоснованность своей тревоги, боролся с ней, но не мог ее преодолеть. Сам больной не мог связать свое заболевание с какой-нибудь причиной. Оно казалось ему возникшим без всякого внешнего повода». А предыстория болезни такова. Пациент был женат вторично, первую жену он очень любил и прожил с ней около двух лет. К концу этого периода он стал вспыльчивым, раздражительным, и отношения с женой стали ухудшаться. Как-то раз, придя домой и застав дверь открытой, он нашел записку от жены, в которой она сообщала, что ушла от него к другому человеку. Пациент очень болезненно переживал уход жены, просил ее вернуться, но она отказалась. Через полтора года он женился вторично. Этот брак оказался удачным, и они прожили вместе около двух лет, когда внезапно развилось болезненное состояние. Жена отметила, что незадолго до появления описанной навязчивости больной стал вспыльчивым, раздражительным, ворчливым, поэтому отношения между ними ухудшились. Сам больной этого не замечал.

В приведенном случае навязчивое состояние отражало переживания человека. Возникшая внутренняя связь между открытой дверью и уходом первой жены означала в скрытой символической форме боязнь потерять вторую жену, когда отношения с ней стали ухудшаться. Мысль о потере оказалась для него столь тягостной, что она была вытеснена, то есть не нашла отражения в сознании, и прорвалась в скрытой форме в виде боязни застать дверь дома открытой. Психотерапия помогла осознать эту связь, привела к избавлению от этого состояния.

Таким образом, вытеснение означает подавление, исключение из сознания импульса, возбуждающего напряжение и тревогу. Бывает, что человек должен принять какое-то трудное решение, связанное для него с длительными волнениями и переживаниями. В таком случае он может внезапно «забыть» об этом деле. Аналогично он способен полностью утратить воспоминание о своем неэтичном поступке, невыполненном обещании. Важно, что человек не делает вид, а действительно забывает нежелательную, травмирующую его информацию, она полностью вытесняется из его памяти. Поэтому если мы замечаем, что неоднократно забываем нечто, то пора задать себе вопрос, действительно ли мы хотим воспользоваться данной информацией.

Проекция – бессознательный перенос (приписывание) собственных чувств, желаний и влечений, в которых человек не хочет себе сознаться, понимая их социальную неприемлемость, на другое лицо. Например, когда человек по отношению к кому-то проявил агрессию, у него нередко возникает тенденция понизить привлекательные качества пострадавшего. Человек, постоянно приписывающий другим собственные стремления, противоречащие его моральным нормам, получил даже специальное название - ханжа.

Идентификация – бессознательный перенос на себя чувств и качеств, присущих другому человеку и недоступных, но желательных для себя. У детей - это простейший механизм усвоения норм социального поведения и этических ценностей. Так, мальчик бессознательно старается походить на отца и тем самым заслужить его любовь и уважение. Благодаря идентификации достигается также символическое обладание желаемым, но недостижимым объектом. В расширенном толковании идентификация – неосознаваемое следование образцам, идеалам, позволяющее преодолеть собственную слабость и чувство неполноценности.

Рационализация – псевдоразумное объяснение человеком своих желаний, поступков, в действительности вызванных причинами, признание которых грозило бы потерей самоуважения. В частности, она связана с попыткой снизить ценность недоступного. Так, переживая психическую травму, человек защищает себя от ее разрушительного воздействия тем, что переоценивает значимость травмирующего фактора в сторону ее понижения: не получив страстно желаемого, убеждает себя, что «не очень-то и хотелось». Рационализация используется человеком в тех особых случаях, когда он, страшась осознать ситуацию, пытается скрыть от себя тот факт, что в своих действиях побуждается мотивами, находящимися в конфликте с его собственными нравственными стандартами. Наиболее яркие феномены рационализации получили названия «кислый виноград» и «сладкий лимон». Первый, известный по басне Эзопа «Лиса и виноград», отражает понижение значимости недоступного. Защита по типу «сладкого лимона» направлена не столько на дискредитацию недостижимого объекта, сколько на преувеличение ценности имеющегося. Если человек демонстрирует пренебрежительное отношение к высшему образованию, то не исключено, что он защищается от огорчений в связи с упущенной возможностью учиться. Этот же человек не жалеет сил, чтобы дать своим детям высшее образование, которое ему самому якобы не нужно. Точно так и похвальба альковными подвигами – тоже может выступать как психологическая защита от представления о себе как о сексуально неполноценном человеке.

Близким к рационализации способом психологической защиты является включение, при котором также переоценивается значимость травмирующего фактора. Для этого

используется новая глобальная система ценностей, куда прежняя система входит как часть, и тогда относительная значимость травмирующего фактора понижается на фоне других, более мощных. Примером защиты по типу включения является катарсис - облегчение внутреннего конфликта при сопереживании. Если человек наблюдает и сопереживает драматические ситуации других людей, существенно более тягостные и травмирующие, чем те, которые тревожат его самого, он начинает смотреть на свои беды по-другому, оценивая их в сравнении с «чужими». Издревле катарсис связывают с театром. Действительно, собственные мучительные состояния зрителей могут облегчаться, когда они переживают события, происходящие с героями классической трагедии на театральной сцене. В этом – одно из благотворных влияний театрального искусства на психику человека. Из сказанного становится понятным, что люди, способные искренне сопереживать страданиям окружающих, не только облегчают их другим, но способствуют улучшению и своего психического здоровья.

Замещение - замена действия, направленного на недоступный объект, на действие с доступным объектом. Замещение разряжает напряжение, созданное недоступной потребностью, но не приводит к желаемой цели. Когда человеку не удастся выполнить действие, необходимое для достижения поставленной перед ним цели, он иногда совершает первое попавшееся бессмысленное движение, дающее какую-то разрядку внутреннему напряжению. Такое замещение мы часто видим в жизни, когда человек срывает свое раздражение, гнев, досаду, вызванные одним лицом, на другом лице или на первом попавшемся предмете.

Изоляция, или отчуждение, – обособление внутри сознания травмирующих человека факторов. При этом доступ неприятных эмоций к сознанию блокируется, так что связь между каким-то событием и его эмоциональной окраской не отражается в сознании. Этот вид защиты напоминает «синдром отчуждения», для которого характерно чувство утраты эмоциональной связи с другими людьми, ранее значимыми событиями или собственными переживаниями, хотя их реальность и осознается. Феномены дереализации, деперсонализации и расщепления личности (множественности «Я») могут быть связаны с такой защитой. В литературе описано более 200 случаев расщепления личности. Очень часто двойник воплощает то, что чуждо первому «Я», то, к чему оно относится со страхом или отвращением, против чего протестует его существо. Эти разные «Я» могут ничего не знать друг о друге.

Известен случай с тремя лицами Евы Уайт. 25-летняя Ева обратилась к врачу по поводу головных болей и провалов памяти после них. Пока врач обдумывал это, его пациентка резко изменилась: вместо сдержанной, воспитанной дамы перед ним возникла лег-

комысленная девица, которая языком и тоном, совершенно чуждым Уайт, стала бойко обсуждать проблемы последней, говоря о ней в третьем лице. На вопрос о ее собственном имени девица ответила, что ее зовут Ева Блэк. В течение 14 месяцев перед врачом появлялась то одна, то другая Ева. Блэк не разделяла чувств Уайт по поводу ее неудачного замужества, по поводу материнской любви и по другим вопросам. Характеры у них были совсем разные: Уайт – строгая, сдержанная, преимущественно грустная женщина, одевалась просто и консервативно, держалась с достоинством, любила стихи, говорила спокойно и мягко, была хорошей хозяйкой и любящей матерью. Блэк – общительная, эксцентричная, по-детски тщеславная, заразительно веселая и беззаботная, говорила с грубоватым юмором, любила приключения, одевалась вызывающе, не любила ничего серьезного. В ходе психотерапии помимо этих двух Ев на сцене появилось еще третье лицо – Джейн, которая сильно отличалась от обеих Ев.

Избирательность отношения человека к группе и коллективу связана с опосредованием психологической защиты. Она является своеобразным фильтром, включающимся при существенном рассогласовании собственной системы ценностей и оценки своего поступка или поступков близких людей, отделяющих желательные воздействия от нежелательных, соответствующие убеждениям, потребностям и ценностям личности от несоответствующих. Применительно к воспитанию это может проявляться в повышенно критическом отношении к воспитателю или преподавателю, при этом защитные отношения могут быть перенесены с личности воспитателя на содержание преподаваемого им предмета. Полезно иметь в виду, что воздействие психологической защиты может способствовать сохранению внутреннего комфорта человека даже при нарушении им социальных норм и запретов, поскольку, снижая действенность социального контроля, она создает почву для самооправдания.

Если человек, относясь к себе в целом положительно, допускает в сознание представление о своем несовершенстве, о недостатках, проявляющихся в конкретных действиях, то он становится на путь их преодоления. Он может изменить свои поступки, а новые поступки преобразуют его сознание и тем самым всю его последующую жизнь. Если же информация о несоответствии желаемого поведения, поддерживающего самоуважение, и реальных поступков в сознание не допускается, то сигналы конфликта включают механизмы психологической защиты и конфликт не преодолевается, то есть человек не может встать на путь самоусовершенствования. Только переводя неосознаваемые импульсы в сознание, можно достигнуть контроля над ними, приобретая большую власть над своими поступками и повышая уверенность в своих силах.

Подведение итогов занятия.

Итак, мы рассмотрели 8 видов механизмов психологической защиты, а именно:

1. Отрицание – полный отказ от осознания неприятной информации;
2. Вытеснение или подавление — активное, мотивированное устранение чего-либо из сознания;
3. Проекция — ошибочное восприятие своих внутренних процессов как происходящих извне;
4. Идентификация – отождествление себя с другим человеком или группой людей;
5. Рационализация – объяснение самому себе своего поведения таким образом, чтобы оно казалось обоснованным и хорошо контролируемым;
7. Замещение – бессознательная переориентация импульса или чувства с первоначального объекта на другой;
8. Отчуждение – удаление эмоциональной составляющей происходящего из сознания.

В целом сущностью и главной функцией механизмов психологической защиты можно считать охрану сознания личности от переживаний и психологического дискомфорта.

8. Стресс и стрессоустойчивость. Способы регулирования

Цель - изучение рекомендаций и формировании позиции сотрудника по проблеме стресса и стрессоустойчивости.

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

Литература: Посохова С.Т. Справочник практического психолога, Сова, 2006 г.; Селье Г. Стресс без дистресса. М., 1997 г.; Ротенберг В.С., Аршавский В.В. Поисковая активность и адаптация. М., 2001 г.

1. Теоретическая часть.

Наша жизнь набрала такой бешеный темп, что это начинает угрожать не только нервно-психическому, но и физическому здоровью людей. Учёные не перестают разрабатывать системы и методы, помогающие современному «цивилизованному» человеку не попасть в «стрессорный плен».

Чтобы эффективно справляться со стрессом, необходимо в известной мере усовершенствовать наши психические процессы мышления. Все мы видим мир по-разному, каждый из нас реагирует на окружающую Действительность уникальным образом. Как уже было сказано выше, стрессы для каждого из нас – не одно и то же.

Уровень стресса можно снизить с помощью внутренних механизмов, создающих и удерживающих в нашем сознании ощущения стресса. Если мы страдаем от вспышек гне-

ва, колебаний настроения, подавленности и самоуничтожения, то вполне уместно проверить, в чём причина наших страданий. Психологи установили, что наше восприятие самих себя и окружающего мира зависит от наших внутренних состояний, возникающих раньше, чем мы успеваем понять то, что мы чувствуем.

Исследуя эти процессы и состояния, мы убеждаемся в том, что они сменяют друг друга в следующем порядке:

- 1) восприятие (через зрение и слух) событий или ситуаций;
- 2) интерпретация событий или ситуаций;
- 3) обдумывание событий или ситуаций в соответствии с нашим представлением о том, какими «должны быть» мы и мир, окружающий нас;
- 4) эмоциональная реакция на события или ситуации;
- 5) действия, предпринимаемые в ответ на наши мысли и чувства, вызванные этими событиями или ситуацией.

Прежде всего, следует рассказать о тех болезненных проявлениях, которые свидетельствуют о запредельном «запороговом» воздействии стрессов на организм человека, на его нервную систему и психику.

Здесь необходимо обратить особое внимание: любой из перечисленных ниже симптомов может указывать на то, что стрессорные воздействия оказали на вас болезнетворное воздействие и что вам, возможно, уже пора обращаться за помощью к врачам (особенно, в тех случаях, когда сами вы не умеете справиться с результатами стрессорных воздействий). Вот эти болезненные проявления:

1. Приступы головокружений, потемнения в глазах вплоть до полного нарушения сознания.
2. Повышенная потливость ладоней.
3. Пароксизмы (приступы) учащенных сердцебиений или «замираний» сердца.
4. «Блуждающие» боли в шее и спине.
5. Постоянные или приступообразные головные боли без значительного изменения артериального давления.
6. Дрожь в руках.
7. Нестабильность артериального давления.
8. Непреодолимое внутреннее беспокойство.
9. Чувство постоянного напряжения.
10. Сонливость днем
5. Упражнение «Я и стресс»

Тренер готовит заранее бумагу формата А4 (почислу участников), цветные фломастеры. Участники тренинга располагаются комфортно (в кругу или за кругом). Ведущий предупреждает их о том, что данное упражнение носит конфиденциальный характер, поэтому в ходе проведения упражнения не стоит задавать друг другу никаких вопросов. Инструкция тренера группе. «Нарисуйте, пожалуйста, рисунок „Я и стресс“. Он может быть выполнен в любой форме - реалистической, абстрактной, символической, художественной. Большее значение имеет ваша степень искренности, то есть желание изобразить свои мысли, чувства, образы, которые пришли вам в голову сразу после того, как вы услышали тему. Этот рисунок сможет стать тем ключом, который на протяжении всего тренинга будет помогать вам осознавать трудности, находить уже имеющиеся ресурсы, вырабатывать новые успешные стратегии управления стрессом. При необходимости можно воспользоваться цветными фломастерами. Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого захотите». Участники рисуют в течение 4- 5 минут. Затем тренер начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают самостоятельно (мысленно), не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух. После каждого вопроса тренер дает участникам от 15 до 40 секунд для внесения изменений и дополнений в рисунок.

Вопросы, которые может задать тренер.

Посмотрите внимательно на свой рисунок.

1. Использован ли в вашем рисунке цвет? Посмотрите, какие цвета (или какой цвет) преобладает в рисунке. Что для вас значит именно этот цвет?

2. Где вы изобразили себя? Пометьте себя буквой «Я» на рисунке.

3. Как вы изобразили стресс? В виде живого существа, абстрактной фигуры, конкретного человека?

4. Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько — стресс. Почему?

5. При изображении себя и стресса использовали ли вы похожие цвета? Какие?

6. Мысленно разделите лист пополам горизонтальной и вертикальной чертами. Где оказалась ваша фигура?

7. Есть ли на рисунке какой-либо барьер между вами и стрессом? Может быть, вы держите в руках саблю, зонт или что-то еще?

если вы почувствовали необходимость, нарисуйте еще что-либо, что может защитить вас от стресса.

8. Есть ли у вас почва под ногами, на что вы опираетесь? Или вы висите в воздухе? А в жизни на кого вы можете опереться? Если такие люди существуют в вашей реальной жизни, но их почему-то нет на рисунке — дорисуйте их.

9. Какие свои сильные стороны во взаимодействии со стрессовой ситуацией вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно. Какие личностные качества помогают вам добиваться успеха?

10. Что бы вам хотелось изменить или как бы вам хотелось улучшить свое состояние в стрессовой ситуации? Какие личностные качества и/или другие факторы мешают вам улучшить его?

11. Какие еще ваши ресурсы вы видите в этом рисунке или хотите добавить в него? Нарисуйте их, пожалуйста.

Подведение итогов.

9. Самообладание и настойчивость как профессионально важные качества сотрудника

Цель - формирование эмоциональной стабильности сотрудников, нормативности поведения, самоконтроля.

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

1. Упражнение «Скульптура»

Группа делится на две подгруппы. Одна должна «вылепить» скульптуру человека с чувством собственного достоинства, другая — человека без чувства собственного достоинства. Фигура лепится из одного из участников, которому все участники группы придают необходимую позу, создают ему мимику. Каждая подгруппа выбирает экскурсовода, который будет описывать скульптуру, рассказывать, что и как она выражает. Экскурсанты (члены второй подгруппы) могут согласиться или не согласиться, внести свои коррективы.

Рефлексия

— Что вы чувствовали в процессе «создания» скульптуры?

— Что чувствовали сами «скульптуры»?

2. Упражнение «Формула счастья»

Составьте из трех слов формулу счастья.

Слова: иметь, делать, быть. Какое слово у успешного, счастливого человека будет на первом месте. Какое на втором и на третьем?

Обсуждение

3. Упражнение «Порой я балую себя»

Вся информация, которую вы будете писать, носит строго конфиденциальный характер. Поэтому желательно быть более искренними, не заглядывать в листы людей, и не

спрашивать их о том, что они написали. Если кто – то захочет прочитать записи, он может это сделать.

Вспомните и составьте список тех дел, которые вы выполняете с целью доставить себе удовольствие, позаботиться о своем душевном здоровье и немного побаловать себя.

Когда списки будут готовы, участники должны отметить, как часто они делают то, что отмечено на листе. После этого предоставляется возможность участникам высказать свое мнение по поводу того, насколько важно иногда сделать что –нибудь приятное себе.

Далее группа разбивается на тройки, получают карточки с рекомендациями, составленными Мадэлин Беркли – Ален, и предлагается ознакомиться с ними и отметить в них те пункты, которые приемлемы для них, но которые они выполняют редко или не выполняли раньше и дополнить этот список одной - двумя оригинальными позициями.

Эти оригинальные способы побаловать себя участники записывают на стикерах, закрепляют на большой, заранее заготовленный лист ватмана.

Обсуждение: Участники высказываются в свободной форме о том, какие способы побаловать себя им больше всего понравились и какие они могли бы попробовать в будущем.

«Девять советов М. Беркли – Ален»

1. Увеличьте на полчаса свой обеденный перерыв.
2. Сделайте себе небольшой подарок.
3. Разрешите себе побыть некоторое время в одиночестве.
4. Найдите время с удовольствием заняться своим любимым делом.
5. Позвольте себе полдня провести за «ничегонеделанием».
6. Займитесь тем, чем вы давно уже хотели заняться, но на что никогда не хватало времени.
7. В выходной позвольте себе подольше поспать.
8. Похвастайтесь перед другом или родственниками своими достижениями.
9. Потратьте некоторую сумму денег из своих сбережений, и купите себе какую -нибудь безделушку.

4. Упражнение «Письмо самому себе любимому»

Все мы очень разные. Но можно ли сказать, что образ “Я” бывает “хорошим” или “правильным”? Нет, не бывает правильного внутреннего мира. Но бывает гармоничное и не гармоничное состояние нашего внутреннего мира. Достигнуть гармонии с самим собой помогает эмоционально принимаемый образ “Я”

Теперь соберите воедино все, о чем мы сегодня говорили и напишите письмо, обращение к самому себе любимому.

5. Упражнение «Горячий стул»

В центре круга ставится стул, который и будет называться «горячим». Всем участникам по очереди предлагается сесть на стул. Он может говорить все, что захочет, но в соответствии с тремя условиями:

Участник может говорить только то, что имеет отношение к работе данной группы.

Участник не может ничего не говорить.

Что бы ни говорил участник, остальные могут только слушать. Это мысли одного из участников группы, которые нужно принять такими, какие они есть. У каждого будет возможность высказаться, когда дойдет очередь.

Рефлексия собственных достижений, построение перспективы развития. Оказание психологической поддержки друг другу.

10. Рефлексия

Цель - подведение итогов тренинга, обсуждение результатов, изучение рекомендаций по теме тренинга

Продолжительность 1,5 часа

- с группой сотрудников

Корреляции

		Высокий	Общительность
высокий	Коэффициент корреляции Знач. (2-сторон) N	1,000 17	,028* ,000 17
общительность	Коэффициент Корреляции Знач. (2-сторон) N	,028* ,000 17	1,000 17
		Высокий	Общительность

		Высокий	Общительность
высокий	Коэффициент корреляции Знач. (2-сторон) N	1,000 17	,031* ,000 17
общительность	Коэффициент Корреляции Знач. (2-сторон) N	,031* ,000 17	1,000 17
		Высокий	Общительность
высокий	Коэффициент корреляции Знач. (2-сторон) N	1,000 17	,028* ,000 17
общительность	Коэффициент Корреляции Знач. (2-сторон) N	,028* ,000 17	1,000 17

		Высокий	Общительность
высокий высокий	Коэффициент корреляции	1,000	,032*
	Знач. (2-сторон)	1,000	,000
	Коэффициент корреляции	,17	,034*
	Знач. (2-сторон)	17	,000
	N	17	17
эмоц. ста- бильность общительность	Коэффициент Корреляции	,032*	1,000
	Знач. (2-сторон)	,000	1,000
	Коэффициент Корреляции	,034*	,17
	Знач. (2-сторон)	,000	17
	N	17	17

Корреляции парных выборок (Стьюдент)

пара 1	Среднее	N	Стд. Откл.	Стд. Ошибка среднего
до эксперимен- та	35,6327	49	8,69793	1,24256
после экспери- мента	23,7551	49	7,35281	1,05040

A, H

пара 1	N	Корреляция	Знч.
	49	,000	0,038*
	49	,000	0,003**

Корреляции парных выборок (Стьюдент)

пара 1	Среднее	N	Стд. Откл.	Стд. Ошибка среднего
до эксперимен- та	33,0227	7	8,69793	1,24256
после экспери- мента	23,8750	7	7,38205	1,06551

Самостоятельность, Стимуляция, Достижения

пара 1	N	Корреляция	Знч.
	7	,000	0,019*
	7	,000	0,04*
	7	,000	0,010

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Развитие профессионально значимых качеств судебных приставов в период адаптации к профессиональной деятельности

Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Ф.И.О.

подпись

дата
