

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«СИБИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(г. КРАСНОЯРСК)»

Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач

**ИЗУЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ
В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Монография

Красноярск
СибЮИ МВД России
2010

УДК 316.61

ББК 60.55

Рецензенты: С.В. Гришаев – доктор социологических наук (г. Красноярск);
Ю.Г. Панюкова – доктор психологических наук, профессор (г. Красноярск)

Монография подготовлена доктором социологических наук, профессором Д.Д.Невирко и доктором медицинских наук, профессором Н.А.Горбач.

Невирко, Д.Д.

Изучение формирования личности в системе органов внутренних дел на современном этапе : монография / Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2010. – 232 с. – ISBN 978-5-7889-0165-7.

С позиции среднеуровневой социологической теории «Социология милиции» проанализированы современные подходы изучения формирования человека, сделан акцент на методах и методиках изучения личности, применяемых в целях подбора кадров для органов внутренних дел. Научно обоснована оптимизационная модель этапного формирования кадров для системы органов внутренних дел.

Предназначена для научных работников, преподавателей, сотрудников образовательных учреждений МВД России и органов внутренних дел, а также широкого круга просвещенных читателей.

© Сибирский юридический институт МВД России, 2010

© Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач, 2010

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Социология милиции как методологическая основа изучения личности в системе МВД России	5
Глава 2. Методы и методики изучения личности, применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения в процессе учебной и служебной деятельности.....	27
Глава 3. Оптимизационная модель этапного формирования кадров для системы органов внутренних дел	61
Заключение	82
Библиографический список.....	83
Приложения	89

ВВЕДЕНИЕ



В современных условиях общественного развития для эффективной деятельности в любой сфере необходим учет особенностей как собственной личности, так и других лиц на основе повышения социально-психологической компетентности, что весьма значимо для сотрудников органов внутренних дел. На сегодняшний день практически нет работ, где с позиции системного подхода отражены не только вопросы изучения, но и проблемы формирования человека.

В монографии с позиции среднеуровневой социологической теории «Социология милиции» проанализированы современные подходы изучения формирования человека, сделан акцент на методах и методиках изучения личности, применяемые в целях подбора кадров для органов внутренних дел.

Наряду с теоретическими положениями и выкладками на базе теоретико-методологического и эмпирического анализов, в основу которых была положена новая образовательная парадигма («подготовка человека-личности, гражданина, специалиста – профессионала»), разработана оптимизационная модель этапного формирования кадров для органов внутренних дел.

ГЛАВА 1

Социология милиции КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ



В решении задач профилактики и борьбы с преступностью в России ведущую роль играют правоохранительные органы, и прежде всего милиция, от эффективной деятельности которой во многом зависит сохранение в стране порядка и успешность движения общества по пути социальных преобразований. Это обусловлено задачами, стоящими перед обществом в переходный период, и той обстановкой, которая складывается в современной России. Негативным изменениям криминогенной ситуации в стране способствуют сложные процессы посткризисного реанимирования финансово-экономической сферы и продолжающаяся социально-политическая нестабильность в ряде регионов России.

Как следствие – сложностью и противоречивостью отличаются и процессы, проходящие в социальных институтах правоохранительной сферы. Продолжает нарастать разрыв между уровнем материальной обеспеченности, степенью социально-правовой защищенности персонала и значительно возросшими нагрузками на личный состав, вызванными ростом преступности, привлечением к ликвидации вооруженных конфликтов не только в местах прохож-

дения службы, но и в других регионах России, прежде всего на Северном Кавказе. Происходит размывание профессионального кадрового ядра, снижение престижа службы, наблюдается отток наиболее квалифицированных кадров.

Сегодня необходима сознательная воля и научно обоснованная политика государства, которая станет эффективной в том случае, если будет отвечать коренным долговременным потребностям большинства членов общества. Именно поэтому изучение этих потребностей, в том числе и на основе разнообразных социологических методов, приобретает первостепенное значение при решении насущных задач современной России.

Все это требует разработки новых подходов в организации деятельности правоохранительных институтов, особенно в решении вопросов отбора и профессиональной подготовки. Прежде всего это связано с тем, что существующий уровень подготовки сотрудников ОВД еще не соответствует требованиям времени и позволяет говорить о наличии определенных противоречий между местом и ролью правоохранительных органов в реализации общественных реформ в соответствии с требованиями к ним общества, с одной стороны, и отсутствием социальной культуры сотрудников – с другой. Отмеченная рассогласованность приводит к определенным противоречиям между законодательными основаниями деятельности органов внутренних дел и намеченными теоретическими взглядами на содержание этой деятельности.

Одной из основных причин такого положения является отсутствие стройной научной теории о правоохранительной сфере как одной из необходимых сфер современного социума, а ведь важные научные выводы по актуальным проблемам функционирования ОВД могут быть сделаны на основе анализа различных социологических теорий, например социологии профессии, труда, организа-

ции и управления, и обобщены специальной теорией – прежде всего социологией милиции.

Сегодня крайне важно изучение процесса профессиональной подготовки молодого поколения сотрудников органов внутренних дел в период обучения в вузах МВД России. Это даст возможность определить роль, которую играет и сможет сыграть в дальнейшем социальный институт ОВД в целом для социально-политической стабилизации России, для формирования правового государства и построения гражданского общества.

Для достижения такого состояния необходима планомерная и целенаправленная работа государственных институтов, в первую очередь правоохранительных, по формированию и развитию определенной социальной и правовой политики, соответствующей идеологии с четко выраженными, реально и конкретно реализуемыми задачами в области культуры как российского социума в целом, так и его граждан. Вот почему современное общество нуждается в таких выпускниках вузов правоохранительной системы, которые бы отличались высокой политической культурой, нравственной безупречностью, сочетали профессиональную подготовку с гражданским мужеством, обостренным чувством справедливости.

Необходимо признать, что сегодня в социологической теории среднего уровня имеется значительное количество социологических и социально-психологических исследований по различным аспектам профессиональной подготовки молодежи, вместе с тем особенности формирования профессиональных и духовных качеств милицейской молодежи на этом уровне остаются слабоизученными. Налицо теоретическая и практическая потребность формирования новой среднеуровневой теории «Социология милиции», одной из составляющих которой стало бы направление по исследованию особенностей подготовки кадров для

правоохранительных органов в период профессионального обучения в вузах МВД России.

Социология милиции, являясь одной из частных социологических теорий, основана на исходных положениях общесоциологической теории. Ее основными задачами являются исследование социальной обусловленности и закономерности функционирования органов внутренних дел как социальной организации, изучение отношений граждан к ОВД как к социальному институту, динамики общественного сознания сотрудников правоохранительных органов, выраженного в оценочных суждениях и в социальном поведении. В связи с тем, что органы внутренних дел являются составной частью правоохранительной системы общества, для формирования некоторых методологических принципов научной теории «Социология милиции» рассмотрим ряд моментов, связанных с природой возникновения правоохранительной деятельности.

Государство как социальный институт создает самые различные социальные механизмы для решения задач обеспечения жизнедеятельности общества и сохранения самого себя. Одними из центральных являются социальные институты, решающие задачи обеспечения законности и порядка, защиты прав и свобод человека и гражданина, охраны прав и законных интересов как государственных, так и негосударственных организаций, трудовых коллективов и общественных объединений, борьбы с преступлениями и правонарушениями.

В России такими институтами являются правоохранительные органы. Для определения сущности данных социальных институтов в рамках среднеуровневой социологической теории «Социология милиции» необходимо рассмотреть несколько методологических посылок. Основой функционирования правоохранительных институтов явля-

ется правоохранительная деятельность, которая обладает рядом признаков.

Во-первых, такая деятельность может осуществляться не любым способом, а только с помощью применения юридических мер воздействия. Это прежде всего меры государственного принуждения и взыскания, регламентируемые законом. К сожалению, до сих пор органы правопорядка рассматриваются чаще всего исключительно в качестве института государства, части его исполнительных структур, инструмента силового воздействия на определенные группы общества, нарушающие закон. В органах правопорядка зачастую демонстрируют только силу, противостоящую преступности. Такое видение, по мнению ряда аналитиков, чрезвычайно суживает действительную роль органов правопорядка, призвание которых состоит не столько в том, чтобы подавлять и пресекать правонарушения, сколько в том, чтобы созидать правовой порядок, защищать права и свободы человека и общества, выступать институтом социальной помощи гражданам.

Во-вторых, применяемые в ходе правоохранительной деятельности юридические меры воздействия должны строго соответствовать предписаниям закона. Только закон может служить основанием для применения конкретной меры воздействия и четко определять ее содержание.

В-третьих, характерным для правоохранительной деятельности является и то, что она реализуется не только в установленном законом порядке, но и со строгим соблюдением определенных процедур.

В-четвертых, реализация правоохранительной деятельности возлагается прежде всего на специально уполномоченные государственные органы, которые должны комплектоваться соответствующим образом подготовленными кадрами. Организация и деятельность таких социальных институтов детально и всесторонне регламентиру-

ется в законодательном порядке, в том числе путем установления особых процедурных (процессуальных) правил решения вопросов комплектования.¹

Таким образом, правоохранительная деятельность – это такая государственная деятельность, которая осуществляется с целью охраны права специально уполномоченными органами путем применения мер воздействия в строгом соответствии с законом и при неуклонном соблюдении установленного им порядка.

По содержанию **правоохранительная деятельность** является многоплановой и **определяется выполняемыми социальными функциями**, к которым относятся конституционный контроль, правосудие, организационное обеспечение деятельности судов, прокурорский надзор, выявление и расследование преступлений, оказание юридической помощи. Каждая из этих функций реализуется в достижении определенных результатов – устранении нарушений предписаний Конституции РФ; справедливом разбирательстве и разрешении гражданских и уголовных дел; создании условий для нормальной деятельности судов; выявлении и устранении нарушений закона с помощью средств прокурорского реагирования; раскрытии преступлений и изобличении лиц, виновных в их совершении; подготовке материалов для рассмотрения конкретных дел в суде; представлении тем, кому это необходимо, квалифицированной юридической помощи.

Для выполнения названных функций правоохранительной деятельности создаются конкретные органы, которые, соответственно, представляют собой правоохранительные институты.

Исходя из определения правоохранительной деятельности и ее функций правоохранительными органами мож-

¹ Гуценко К.Ф., Ковалев М.А. Правоохранительные органы. М., 1997.

но считать суды (Конституционный суд РФ, федеральные суды общей юрисдикции и арбитражные суды, а также суды субъектов Российской Федерации), прокуратуру, органы, уполномоченные выявлять преступления и расследовать их (органы внутренних дел, служба безопасности, таможенная служба), и другие.

За основу анализа правоохранительных органов в исследовании возьмем наиболее распространенный, но все еще слабо изученный тип социальной организации – органы внутренних дел (ОВД).

Социология милиции рассматривает не только социальную обусловленность и закономерность функционирования органов внутренних дел как целостной социальной организации, но и ее связи с другими социальными организациями общества. При этом речь идет не о противопоставлении социальных приемов «традиционным» методам организации деятельности органов внутренних дел, а о расширении сферы социологической науки и о пополнении арсенала ее исследовательских методов, о появлении новых научных направлений в исследовании институтов государства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что **объектом изучения социологии милиции** является социальный институт ОВД как целостная социальная организация.

Предметом выступают как закономерности функционирования самого института ОВД, так и отношения его с другими социальными институтами, а также система и механизм взаимодействия социальных факторов на институт органов внутренних дел как государственную организацию.

Следовательно, структура социологии милиции как научной теории должна состоять из следующих блоков.

I. Исторический аспект изучения системы органов внутренних дел на основе использования социологических методов исследования.

II. Органы внутренних дел как целостный социальный институт государства:

1) особенности социальной организации органов внутренних дел;

2) проблемы социальных отношений органов внутренних дел в отдельных направлениях деятельности:

- подготовка кадров;
- организация труда;
- взаимоотношения между подразделениями;
- организация быта и досуга;
- специфика семейных отношений;

3) личность в системе отношений органов внутренних дел:

- проблема формирования и развития личности;
- взаимное влияние коллектива и личности;
- формирование карьеры и особенности служебного перемещения;

– проблема деградации личности;

4) личность сотрудника ОВД в условиях выполнения поставленных задач:

- повседневная деятельность;
- выполнение задач в экстремальных условиях.

III. Внешние взаимодействия органов внутренних дел с другими элементами социума:

1) органы внутренних дел и другие государственные институты;

- институты государственной власти;
- семья как ячейка государства;
- трудовые и производственные коллективы;

2) органы внутренних дел и негосударственные социальные образования: механизм взаимодействия:

- партии и общественные организации;
- коммерческие организации;
- местное население и национальные образования;

3) органы внутренних дел и преступность.

Социальная значимость социологии милиции, ее влияние на обновление, развитие и функционирование современного общества, сохранение правопорядка проявляется в ее функциях. Термин «функция» употребляется в данном случае в смысле постоянно стоящих перед социологической наукой задач, реализуемых в ходе социальной политики государства.

Основываясь на классическом выделении функций любой научной теории, каковыми являются: методологическая, методическая и прикладная функции, выделим, применительно социологии милиции, следующие.

Теоретическая функция. Социология милиции, вскрывая объективные тенденции социально-политического развития современного общества, определяя принципы взаимодействия органов внутренних дел не только с другими правоохранительными институтами, но и со всеми социальными структурами, обеспечивающими жизнеспособность общества, вооружает социологическими знаниями об органах внутренних дел, о их роли в обществе, о реальных противоречиях, трудностях и механизме взаимодействия органов внутренних дел – государства – общества как макросоциальной системы – организации и конкретного гражданина, так и микросоциальных систем. Теоретическая функция способствует получению новых знаний для анализа эффективности приемов и способов практической деятельности как для органов внутренних дел, так и в целом для всех звеньев правоохранительной системы.

Аналитическая функция. Любая научная социологическая теория для формирования своего метода исследования не может обойтись без анализа происходящих социальных процессов, без определения места и роли той структуры в социуме, которая выделена в объект и предмет исследования. Социология милиции раскрывает зако-

номерности развития отношений в самих органах внутренних дел как социальной подсистеме и их взаимодействие с другими социальными подсистемами, представленными государственными и негосударственными институтами и организациями, а равно с обществом как макросистемой. Особое значение рассматриваемая функция приобретает в условиях критического осмысления современной роли и места органов внутренних дел в обществе.

Прогностическая функция. Данная функция раскрывает тенденции развития социальных процессов в органах внутренних дел, определяет факторы, которые ведут к ослаблению или, наоборот, к усилению роли ОВД как института государства, призванного обеспечить порядок в обществе, защиту его граждан и оказание им социальной помощи и поддержки. Совершенно очевидно, что нельзя успешно двигаться вперед методом проб и ошибок. А ошибки государства в лице институтов его политического управления по использованию органов внутренних дел для поддержания стабильности и правопорядка в обществе могут привести не только к потере авторитета власти, но и к усилению ее авторитарных притязаний.

Практическая функция. Основное содержание данной функции социологии милиции заключается в стремлении к реальному отражению состояния социальных явлений, процессов в правоохранительной сфере, определении внешних и внутренних положительных и отрицательных факторов, воздействующих на их изменения.

В реализации данной функции большое значение имеют конкретные социологические исследования. С их помощью учитываются социальные последствия решений, принимаемых политическими и ведомственными институтами власти в процессе управления органами внутренних дел. Такие исследования позволяют давать общую характеристику функционированию института ОВД, определять

отношения граждан, в том числе и сотрудников обозначенного института, и различных общественных сил к тем или иным мероприятиям институтов управления государства, основанных на использовании возможностей правоохранительной системы либо затрагивающих область реализации функций правоохранительной системы.

Разумеется, функции социологии милиции не исчерпываются названными. В их ряду также управленческая, культурно-воспитательная, профессионально формирующая и другие.

В данной работе мы не ставим целью рассмотреть содержание и особенности всех структурных составляющих социологии милиции, а акцентируем внимание на органах внутренних дел в рамках двух направлений среднеуровневой социологической теории «Социология милиции», которые хотя и наиболее проработаны в настоящее время, в том числе и при активном участии одного из авторов, но до сих пор логически не выстроены. Это прежде всего касается особенностей организации органов внутренних дел как социальной системы и специфики подбора и подготовки кадров.

Итак, в чем же состоит **особенность организации ОВД**. Особенность отражается самой спецификой данного социального института государства. *Во-первых, правоохранительные органы создаются сверху более масштабной социальной организацией – государством – для решения четко определенных задач, среди которых необходимо прежде всего отметить обеспечение личной безопасности граждан. Это и предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, и раскрытие преступлений, и охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности, и оказание помощи гражданам, должностным лицам, предприятиям, учреждениям, организациям и общественным объединениям в осуществлении*

их законных прав и интересов в пределах, установленных Законом «О милиции».

Причем эти задачи по своему содержанию, учитывая, что институт ОВД имеет строгую горизонтальную и вертикальную структуры, хотя и не противоречат непосредственным задачам, которые решают конкретные сотрудники на местах в соответствии со своим служебным предназначением, но и жестко не связаны с ними. Членство сотрудников в ОВД обеспечивает им также средства к существованию, более того, государство стремится оградить их от получения побочного дополнительного заработка. С этой точки зрения ОВД могут быть отнесены к типу формальных организаций, где правила формирования, существования, организации деятельности и отношений предписаны письменными правилами, то есть законами, директивами, постановлениями, приказами, инструкциями и т.д., принимаемыми высшими инстанциями.

Следовательно, органы внутренних дел как формальная организация могут быть описаны в виде системы узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жестко закрепленных ролевых предписаний. Последнее определяется как относительно стандартизированное социальное положение сотрудника в иерархии служебных отношений, включающее определенные права и обязанности. С этой точки зрения ОВД как социальная организация представляют собой пирамиду, горизонтальный срез которой характеризует систему требований функционального разделения труда (следователь, участковый инспектор, оперуполномоченный и т.д.), а вертикальный – отношения власти и субординации (участковый инспектор, начальник службы, начальник отдела милиции, начальник ГУВД края, министр).

Во-вторых, сотрудник ОВД, заняв определенную должность, утрачивает определенную степень свободы и

должен поступать и действовать так, как ему предписывает должностная инструкция.

В-третьих, служебные контакты в ОВД в значительной мере стандартизированы и обезличены. Это связано с заранее предполагаемой должностной динамикой сотрудника ОВД, с перспективами его служебного роста и позитивным чувством карьеризма в деятельности. Как следствие – сотрудники сменяют друг друга через относительно небольшой промежуток времени, но роли, которые они выполняли, остаются.

Социальная ориентация, то есть профессиональная направленность ОВД, может быть описана в виде системы подразделений и служебных мест. Служебное место отдельного сотрудника подразделения определяется прежде всего позициями, которые он занимает в горизонтальном и вертикальном срезе. В первом случае такая позиция определяется как функция, исполнение которой для социальной системы проявляется в поддержании жизнеспособности этой системы, во втором – это статус, определяемый как устойчивое положение внутри социальной системы, связанное с определенными ожиданиями, правилами и обязанностями. Как правило, позиция каждого сотрудника ОВД одновременно может быть описана и с позиции подразделения, и с позиции его места в данном подразделении. Так, позиция начальника следственного отделения включает в себя сразу два состояния – статус сотрудника (начальник) и его функциональную принадлежность (следственное отделение).

Следовательно, такой подход к формированию института ОВД позволяет говорить об устойчивости его структуры, которая обеспечивает их целостность и самоидентичность. Устойчивость структуры ОВД обеспечивается специфическими внутриорганизационными отношениями, обладающими обязательным, принудительным и предска-

зваемым характером. Корпоративный механизм взаимоотношений и механизм взаимоотношений с другими социальными институтами закреплены Законом «О милиции» и другими нормами права, регламентом деятельности, управленческими решениями, договорами и ценностями. Все это организует поведение сотрудников относительно друг друга и окружающей среды. Элементы структуры соединяются между собой с таким расчетом, чтобы органы внутренних дел эффективно решали поставленные перед ними задачи.

Таким образом, структура ОВД как социальной организации представляет собой пространственно-временное образование. Ее элементы распределены в организационном пространстве, которое подразумевает четыре типа подразделения:

– географическое – распределение сотрудников по службам, отделам, управлениям, помещения которых отделены друг от друга;

– функциональное – участковый, оперуполномоченный и т.д., которые размещаются в одном географическом пространстве, но функционально разделены и, следовательно, у них разные роли и интересы;

– статусное – распределение по позициям, месту в социальной группе;

– иерархическое – по месту управления в организации.

Помимо норм, предписаний, инструкций, распоряжений и других формальных регламентаций в ОВД, как мы выделили, отношения между сотрудниками и подразделениями регулируются организационными (корпоративными) *ценностями*, которые представляют собой предметы, явления и процессы, направленные на удовлетворение потребностей сотрудников ОВД и признающиеся в качестве таковых большинством организаций.

Прежде всего подразделения ОВД нуждаются в постоянном определении извне целей, реализуя которые они подтверждают свою актуальность и значимость исполняемых ими функций. *Внешние цели* формируются вышестоящими организациями ОВД, которые выступают как бы заказчиками, нуждающимися в результатах деятельности нижестоящих организаций. Это, несомненно, можно отнести к организационным ценностям.

Любому подразделению ОВД требуется стабильность, *устойчивость функционирования, определенные гарантии его необходимости для общества*. Поэтому устойчивые отношения между вышестоящими организациями ОВД с нижестоящими являются важной организационной ценностью.

Для ОВД существенное значение имеет также и то, какими *затратами достигается результат оперативно-служебной деятельности*, то есть речь идет об эффективности службы, что, без сомнения, является одной из организационных ценностей ОВД.

Качественный состав сотрудников ОВД, своевременное их замещение высококвалифицированными кадрами во многом зависит от той социальной политики, которая реализуется в подразделениях. *Количественный и качественный уровни социальной политики в ОВД* являются значительной организационной ценностью.

Помимо ценностей, которые можно отнести к общим для института ОВД, так как они определяют в целом функционирование его подразделений, существует еще набор внутриорганизационных ценностей.

Милиция может хорошо выполнять поставленные перед ней цели лишь тогда, когда ей присущ определенный функциональный и структурный порядок, который поддерживается служебным поведением сотрудников и соблюдением ими служебной дисциплины, представляющей собой одну из организационных ценностей. Сюда же мож-

но отнести и такие черты служебного поведения, как исполнительность, высокое чувство ответственности за выполнение своих профессиональных и статусных обязанностей, стабильность поведения как отдельного сотрудника, так и целых подразделений.

Дисциплина, ответственность, стабильность – все эти ценности являются как бы консервирующими подразделения и систему ОВД. Однако в милицейских коллективах есть потребность во внедрении новшеств, в изменении структуры, функций, отношений. Разнообразные инновации также широко признаются необходимой организационной ценностью.

Однако эмпирические социологические исследования показывают, что руководители подразделений ОВД на словах очень высоко ценят новаторство, инициативу у своих подчиненных, но отдают предпочтение таким качествам, как личная преданность, конформизм, послушание и т.д. Следовательно, и эти качества также следует рассматривать как внутриорганизационные ценности.

Особое внимание необходимо уделить и рассмотрению проблемы управленческой деятельности в ОВД. Как показывают многочисленные исследования, социальная организация ОВД изнутри очень противоречива, что явилось естественным отражением тех процессов, которые происходили и происходят в нашем обществе. С одной стороны, наблюдается тенденция всю деятельность сотрудников регламентировать, то есть формализовать. С другой стороны, не все средства функционирования подразделений ОВД четко определены и поэтому не все стороны их функционирования могут быть формализованы, инструкции, приказы не охватывают, да и не могут охватить всего, что происходит в подразделениях. Более того, попытки все регламентировать приводят к снижению эффективности их работы.

В этих условиях важным моментом выступает система управления, представляющая собой наиболее рациональный способ организации оперативно-служебной деятельности. Управление в ОВД можно рассматривать как целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организуемый процесс, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов, усилий и времени.

С социологической точки зрения специфика подхода к управлению в ОВД состоит в том, что оно рассматривается со стороны оперативно-служебной деятельности, интересов, поведения и взаимодействия определенных подразделений, находящихся между собой в отношениях руководство – подчинение. С этой точки зрения процесс управления в ОВД можно рассматривать как взаимоориентированную деятельность соподчиненных друг другу групп, сотрудников. В основу управления подразделений ОВД может быть положен принцип А.И. Пригожина¹, согласно которому управляющая система представляет собой менее сложный объект, чем управляемая или объект управления. Нижестоящее подразделение ОВД как объект управления обладает относительно самостоятельной формой своего существования, а следовательно, собственной логикой функционирования и интерциональностью. Степень свободы, автономии управляемого объекта выражается понятием «управляемость». Мера управляемости зависит от размеров структурных подразделений ОВД, численности сотрудников, территориального размещения, профиля службы, наконец, сложившихся в коллективе тенденций и норм соблюдения дисциплины, отношения к службе, стиля и методов руководства.

¹ Пригожин А.И. Социология организаций. М., 1980.

Эффективность управления в системе ОВД во многом зависит от качества принимаемых решений как центрального элемента управления и организации службы. Согласно классификации А.И. Пригожина¹ выделяются два типа управленческих решений. Первый – жестко обусловленные (детерминированные и слабо зависящие от субъекта решения). К этому типу обычно относят решения, представляющие собой либо приказы, указания, инструкции вышестоящих подразделений ОВД, либо вторично обусловленные решения вышестоящей организации. Этот тип решения практически не зависит от качеств и ориентации руководителя.

Ситуативные решения, которые относятся ко второму типу, сильно зависят от качеств руководителя. Это связано с принятием решений, касающихся локальных изменений в подразделении (например, поощрения, наказания), а также и с изменением механизмов, структуры, целей организации.

В числе факторов, влияющих на качество решений, помимо уже обозначенных ролевых позиций необходимо отметить и такие, как компетентность сотрудников, готовящих решения, деловые и личные качества руководителей.

Одним из важных факторов обеспечения жизнедеятельности подразделений ОВД является стиль руководства, так как именно он во многом определяет эффективность и авторитет руководителя. Для органов внутренних дел наиболее характерен авторитарный стиль руководства, при котором руководитель строит свое поведение в соответствии с принципами формальной структуры. Такой руководитель держит дистанцию по отношению к коллективу, старается избежать нормальных контактов. Он берет на себя всю полноту власти и ответственности за происходящее

¹ Пригожин А.И. Указ. соч.

в подразделении, старается лично контролировать весь объем отношений в подразделении, обращая внимание не только на результат, но и на процесс. Решения принимаются им единолично, сотрудники получают лишь самую необходимую для выполнения задачи информацию. Начальник такого типа, как правило, властен, требователен, ориентирован только на целевую функцию.

Раскрывая вопрос об управлении подразделениями ОВД, необходимо рассмотреть и проблему способов и методов, которые используются для корректировки поведения подчиненных и стимулирования их к определенным действиям. Здесь необходимо обозначить два принципиально различных метода: прямое администрирование и опосредованное, мотивационное. В первом случае основные формы управления – приказ, распоряжение, правила и инструкции, санкции за отклонения, вознаграждение за неукоснительное соблюдение правил и распоряжений. Руководитель не только детально определяет цель и задачи подчиненных, четко контролирует параметры конечного результата, но и задает стандарты, регламентирующие порядок их деятельности.

Второй метод предполагает формы косвенного воздействия на поведение сотрудника, материальное и моральное стимулирование его деятельности. Основная установка при таком подходе заключается в стремлении в максимальном объеме использовать ресурсы и способности каждого сотрудника, мотивировать его к успешной службе и с учетом его ориентации на каждый конечный результат.

Таким образом, ОВД представляют самостоятельное образование, которое имеет свою логику развития. С этой точки зрения органы внутренних дел могут быть рассмотрены как организованные социальные системы, характеризующиеся устойчивостью структуры, интегрированностью их элементов и определенной изменчивостью их функций.

Основой функционирования данного социального института является система ценностей, которая выражается в надежной защите личности, общества и государства от преступных посягательств. Вторым важнейшим элементом институционализации является интернализация сотрудниками ОВД всех социокультурных элементов, характерных для данного социального явления, и формирование на их основе системы потребностей и ценностных ориентаций. И третьим элементом является организационное оформление органов внутренних дел, которые сегодня представляют собой четко структурируемую систему подразделений, выполняющих строго определенные функции.

Так, основными функциями милиции общественной безопасности, определенными Законом РФ «О милиции», являются обеспечение личной безопасности граждан, охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности, предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, раскрытие преступлений, по делам которых производство предварительного следствия не обязательно, а также оказание в пределах компетенции милиции помощи гражданам, должностным лицам, предприятиям, учреждениям, организациям и общественным объединениям.

Структура милиции общественной безопасности строго регламентирована, в нее входят дежурные части, подразделения патрульно-постовой службы, государственной автомобильной инспекции, участковые инспектора милиции и изоляторы для временного содержания задержанных и заключенных под стражу лиц.

Численность милиции общественной безопасности устанавливается государственными структурами (Правительством России, Законодательными Собраниями субъектов Федерации и т.д.).

Четко определены задачи, функции и структуры и других подразделений ОВД.

Таким образом, налицо все признаки социального института.

На основе вышеизложенного можно сформулировать следующее определение социального института органов внутренних дел – это один из механизмов исполнительной власти общества, осуществляющий правоохранительную деятельность по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств на основе закона, объединенный в четко структурированную систему подразделений с жесткой регламентацией и иерархией и наделенный правом применения мер принуждения.

По функциональным качествам органы внутренних дел представляют собой политический институт, так как они являются государственным исполнительным органом и их деятельность в первую очередь направлена на поддержание существующей политической власти в государстве. По принципам деятельности – авторитарный социальный институт, так как ему присущи все черты авторитаризма: единоначалие, характерное для всех подразделений ОВД (начиная от отделения отдела милиции до Министерства внутренних дел России), практически неподконтрольность деятельности подразделений широкому кругу граждан, реальная опора на силу приказа, недопущение оппозиции, практическое невмешательство во все неслужебные сферы деятельности, назначение руководителей подразделений сверху.


Формирование личности в авторитарном институте – органах внутренних дел – имеет ряд особенностей. С одной стороны, служебная деятельность сотрудников строго регламентирована законами, приказами, инструкциями, причем в данных документах не только прописаны обязанно-

сти и права сотрудников, но и определены параметры применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, порядок выполнения служебных обязанностей, гарантии правовой и социальной защиты сотрудников милиции и т.д. Сформулированы также и запреты. Так, ст.20 Закона РФ «О милиции» гласит: «В милиции не допускается создание и деятельность политических партий и их организаций». С другой стороны, внеслужебная деятельность сотрудников практически не регламентирована. Однако в нормативных актах также имеются ограничения и этой стороны их жизнедеятельности. В этой же статье указано, что «сотрудникам милиции запрещено заниматься любыми видами предпринимательской деятельности, работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях», но данный запрет не распространяется на творческую, научную и преподавательскую деятельность.

Таким образом, особенностью формирования личности в ОВД является жесткая регламентация ее жизнедеятельности, основанная на требованиях уставов, приказов, директив, инструкций, распоряжков и т.п., которые выступают основной правовой базой, регламентирующей и регулирующей процесс формирования социальных и духовных качеств молодежи, выбравшей путь сотрудника органов внутренних дел.

ГЛАВА 2

МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ИХ СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ УЧЕБНОЙ И СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



В современных условиях особую значимость приобретают проблемы выбора профессии молодежью и повышения эффективности отбора, обучения и подготовки специалистов, так как от этого зависят не только результативность их профессиональной деятельности, но и перспективы развития государства, которые, как известно, во многом определяются качеством кадрового потенциала. Причем следует подчеркнуть, что в условиях сокращения набора на получение бесплатного государственного образования далеко не каждый специалист после окончания вуза работает по специальности.

Реализация сверхсложных задач, стоящих перед органами внутренних дел МВД России, требует от сотрудников не только высокого уровня профессионализма, но и наличия соответствующих морально-нравственных и личностных качеств, надлежащей психологической подготовки, на что обращает внимание и руководство Министерства внутренних дел России. «Концептуальная платформа долгосрочного развития милиции в XXI веке должна быть воплощена в формуле: «закон – человек – современные технологии». Средства реализации этой идеи лежат в плоскости освоения и введения новых, инновационных механиз-

мов и технологий, образования, воспитания»¹ (Р. Нургалиев), поэтому актуальной проблемой является формирование кадрового потенциала для органов внутренних дел через создание эффективной системы профориентации молодежи, профессионально-психологического отбора и сопровождения обучаемых и сотрудников на основе компьютерных технологий.

В настоящее время разработаны нормативно-методические документы, регламентирующие правила приема и профессионального психологического отбора кандидатов на учебу в высшие учебные заведения МВД России и психологическое обеспечение деятельности личного состава ОВД.²

Положение об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел³ определяет задачи, организацию, принципы осуществления данного вида деятельности, функции и полномочия психологов, требования к профессиональной этике психолога. Психологическое обеспечение должно

¹ Российская газета. Федеральный выпуск №4980 (156) от 21 августа 2009 г.

² Об утверждении Концепции психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России : приказ МВД России от 30 октября 1997 г. № 862; Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России / под ред. А.С.Батышева. Иркутск, 1999; Программа психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России : приказ МВД России от 25 мая 1999 г. № 391; Положение о порядке организации психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26 июня 2000 г. № 690; Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях : методическое пособие. М., 2001.

³ Об утверждении положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел : приказ МВД России от 29 сентября 2006 № 770.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

охватывать все этапы прохождения службы с момента поступления кандидата на службу, вхождения в должность, адаптации к профессии и сопровождения профессиональной деятельности сотрудников в течение всего периода службы в органах внутренних дел, включая его психологическую подготовку перед уходом на заслуженный отдых.

Имеются определенные теоретические наработки по проблеме профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение и службу в ОВД (Б.Г. Бовин и соавт, 1997; С.А. Ларионова, 2001; Н.И. Мягких, 2004; Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач, 1999, 2008).¹

Прослеживаются публикации по психологическому сопровождению обучаемых образовательных учреждений МВД России и сотрудников ОВД (Б.Г. Бовин и соавт, 1997; Н.А. Горбач, 2001, 2005)², особенно в период их адаптации

¹ Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б.Г.Бовина и др. М., 1997; Ларионова С.А. Профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел на основе диагностики социально-психологической адаптированности личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. М., 2001; Мягких Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации (концепция, принципы, критерии, технологии) : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. М., 2004; Невирко Д.Д., Горбач Н.А. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств молодежи. Красноярск, 1999; Невирко Д.Д., Горбач Н.А. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств абитуриентов, обучаемых и выпускников вузов. Красноярск, 2008.

² Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б.Г.Бовина и др.; Горбач Н.А. Инновационные технологии отбора и сопровождения обучаемых и специалистов : монография. Красноярск, 2001; Психологическое сопровождение прохождения службы в органах внутренних дел : отчет о НИР (за-

к учебной деятельности (А.Н. Харитонов, А.Ф. Караваев, 1996; Е.А. Хорошавина, 1996).¹

В единичных работах делается акцент на формировании и развитии личности обучаемых и сотрудников (С.И. Ярковой, 1998; Д.Д. Невирко, 2000; Д.Д. Невирко и соавт., 2007)².

Вместе с тем деятельность психологических служб в системе МВД России не скоординирована, отсутствуют должное взаимодействие и преемственность в работе, единые методологические принципы оценки профессионально важных качеств и психологического состояния сотрудников, нет полноценной психологической оценки кандида-

ключительный) / Сибирский юридический институт МВД России науч. рук. Горбач Н.А., № ГР 01055125; Инв. № 02054520. Красноярск, 2005.

¹ Харитонов А.Н., Караваев А.Ф. Адаптация слушателей в период вузовской подготовки // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1996. №2(4). С.6-8; Хорошавина Е.А. Психологический анализ трудностей адаптации слушателей вуза (на примере ИФ ЮИ МВД России) // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1996. №1(3). С.52-55

² Воспитание и развитие личности учащихся образовательных учреждений МВД России: нормативные и аналитические материалы. М., 1998; Ярковой С.И. Психолого-педагогические аспекты формирования личности сотрудника органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01: Якутск, 1998; Невирко Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 1990-х годов (социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел) : дис. ... докт. соц. наук. Барнаул, 2000; Разработка системы сбора и анализа служебных отзывов комплектованных органов внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности выпускников образовательных учреждений МВД России, прослуживших три года в органах внутренних дел : отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт МВД России; рук. Невирко Д.Д.; исполн.: Горбач Н.А., Молоков В.В. Красноярск, 2007. Инв. №02079756.

тов на службу, применяемые комплексы методик научно не корректны для такой оценки.¹

Требуется дальнейшее совершенствование методологических, методических, технологических и инструментальных подходов в осуществлении профессионального психологического обследования.

До настоящего времени отсутствуют единые методология проведения отбора, методики и научно обоснованный критериальный аппарат для создания оптимального комплекса психологического обследования абитуриентов и слушателей учебных заведений МВД и сотрудников ОВД.

В Сибирском юридическом институте МВД России (СибЮИ МВД России) созданы компьютерная программа² и база данных³, позволяющие осуществлять анализ результатов обследования абитуриентов и обучаемых весь период обучения, включая такие параметры, как профессиональная направленность, ответственность, уровень адаптационного потенциала и его компонентов (поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность), индивидуально-типологические особенности

¹ Столяренко А.М. Психологическая и педагогическая науки в обеспечении деятельности органов внутренних дел в современных условиях // Труды академии управления МВД России. 2009. № 2.

² Профессионально-психологическое обследование абитуриентов и социопсихологическое сопровождение обучаемых и специалистов : программа для ЭВМ / авт. Н.А.Горбач, М.В.Гуляева : зарегистрирована в Реестре программ для ЭВМ 9 февраля 2001 г. Российским агентством по патентам и товарным знакам № 2001610126. М., 2001.

³ Профессионально-психологическое обследование абитуриентов и социопсихологическое сопровождение обучаемых и специалистов : база данных / авт. Н.А.Горбач, М.В.Гуляева) : зарегистрирована в Реестре программ для ЭВМ 9 февраля 2001 г. Российским агентством по патентам и товарным знакам № 2001620011. М., 2001.

(экстраверсия, спонтанность, агрессивность, ригидность, интроверсия, сензитивность, тревожность, лабильность), особенности мышления и другие профессионально-значимые качества. Кроме того, с их помощью осуществляется оценка эффективности профессионально-психологического отбора по результатам успеваемости, дисциплинарной практики и отчисляемости; мониторинг формирования профессионально-значимых качеств.

Также в вузе разработана АИС «Служебный отзыв»¹, позволяющая проводить анализ служебных отзывов на выпускников с целью изучения их индивидуально-психологических характеристик и профессиональной успешности.

Опыт института по профессионально-психологическому обследованию молодежи с целью качественного комплектования вуза МВД России курсантами и слушателями в соответствии с требованиями обучения и последующей профессиональной деятельности позволяет предложить технологию отбора и сопровождения обучаемых и сотрудников и апробированные методики, применяемые в этих целях.

Обследование осуществляется поэтапно. При отборе кандидатов на обучение проводятся групповое обследование всех абитуриентов с помощью комплекса формализованных методик, затем индивидуальное обследование, компьютерное тестирование и собеседование. В процессе обучения курсанты и слушатели обследуются в обязательном порядке на первом и выпускном курсах. Используются как авторские, так и общепринятые методики.

¹ Автоматизированная информационная система «Служебный отзыв» (АИС «Служебный отзыв») / авт. Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач, В.В.Молоков : зарегистрирована в Реестре программ для ЭВМ 24 июля 2007 г. Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам № 2007612976. М., 2007.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

При отборе абитуриентов применяются следующие методы и методики:

- «ПРОФЕССИОГРАММА»¹;
- «Методика исследования особенностей мышления (МИОМ)» (укороченный тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра)²;
- «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-Адаптивность)» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)³;
- «Индивидуальный типологический опросник (ИТО)» (Л.Н. Собчик)⁴;
- собеседование.

Для обследования курсантов и слушателей в процессе обучения используются:

- ММРІ (СМИД)⁵;
- «Уровень субъективного контроля (УСК)» (Е.Ф. Бажин и соавт.)⁶;
- «Личностный ориентационный опросник (ЛОО)» (вариант В. Смекалы, М. Кучера)⁷;

¹ Невирко Д.Д., Горбач Н.А. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств молодежи. Красноярск, 1999; Невирко Д.Д., Горбач Н.А. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств абитуриентов, обучаемых и выпускников вузов. Красноярск, 2008.

² Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел: в 5 ч. Ч. 1 / под ред. А.Ф. Дунаева, А.С. Батышева. М., 1992. С.89-102.

³ Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. М., 1996.

⁴ Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М., 1998. С.44-54.

⁵ Там же. С. 72-125.

⁶ Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Опросник уровня субъективного контроля (УСК). М., 1993.

⁷ Лучшие психологические тесты профотбора и профориентации / под ред. А.Ф. Кудряшова. Петрозаводск: Петроком, 1992.

- «Диагностика межличностных отношений (ДМО)» (адаптированный вариант теста Т. Лири, Л.Н. Собчик)¹;
- «МЛО-Адаптивность»;
- «ИТО».

При необходимости возможно применение других методик и тестов.

В процессе социально-психологического изучения по методикам «ПРОФЕССИОГРАММА» и «Неоконченные предложения» оценивается служебно-профессиональная направленность абитуриентов.

Для определения профессиональной ориентации абитуриентов применяется методика «ПРОФЕССИОГРАММА». Каждый абитуриент заполняет анкету (приложение А). Для более глубокого изучения соответствия личностных качеств нормам морали может использоваться адаптированная шкала «моральной нормативности» из многоуровневого личностного опросника «МЛО-Адаптивность», разработанного А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным (вопрос 34 анкеты). Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по шкале «моральная нормативность».

Контролирующими параметрами по методике «ПРОФЕССИОГРАММА» являются:

- установка на милицейскую профессию;
- сформированность представлений о выбранной профессии и собственных возможностях;
- мотивы выбора профессии;
- степень ориентации на службу в ОВД;
- соответствие личных качеств нормам морали;
- смысловая ориентация.

Методика «Неоконченные предложения», разработанная М.О. Калашниковым¹, служит для изучения мотивации

¹ Собчик Л.Н. Указ. соч. С. 55–71.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

кандидатов на службу в ОВД. Адаптированная методика (вопрос 55 анкеты) позволяет оценить уровень мотивационной зрелости кандидатов на учебу. Если в большинстве предложений окончания отсутствуют или заменены фразами типа «не знаю», «не задумывался» и т.п., это свидетельствует либо о чрезмерной закрытости кандидата, либо о недостаточной сформированности соответствующих качеств, либо о неумении письменно формулировать мысли. Последнее, наряду с наличием грамматических ошибок, расценивается как показатель недостаточного интеллектуального развития.

Для анализа используются следующие категории мотивации:

- мотивация, направленная на активную реализацию общественно-значимых идеалов (ответы типа «чтобы участвовать в борьбе с возросшей преступностью» (п.1, п.3);
- мотивация, направленная на получение знаний, информации (ответы типа «возможность самому изучить практику применения законодательства в стране» (п.1, п.2);
- мотивация, направленная на самосовершенствование, саморазвитие (ответы типа «возможность дальнейшего физического развития» (п.1), «возможность получить высшее юридическое образование» (п.1, п.2); «возможность работать творчески» (п.4);
- мотивация, направленная на социальное взаимодействие, общение (ответы типа «советы родителей и друзей» (п.2), «вхождение в новый коллектив» (п.5);
- мотивация, направленная на удовлетворение потребительских запросов, улучшение материального уровня (ответы типа «получение высшего образования», «альтер-

¹ Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б.Г.Бовина и др.

натива службе в армии» (п.1, п.2), «возможность стабильного заработка» (п.1).

Критерии оценки социальных и моральных качеств, ориентации на милицейскую профессию приведены в таблице 1, приложения А.

Детальный анализ анкеты осуществляется перед проведением собеседования с абитуриентом, а также после зачисления кандидата – в период его адаптации к условиям учебной и служебной деятельности.

Психологическое обследование абитуриентов проводится с целью определения уровня развития мыслительных процессов, внимания, памяти, личностных особенностей, эмоционально-волевой (нервно-психической) устойчивости, свойств и типа темперамента, адаптационных способностей. Применяются следующие методики:

- «МИОМ» – для оценки уровня сформированности познавательных процессов;
- «МЛО-Адаптивность» – для определения адаптационных способностей;
- «ИТО» – для выявления индивидуально-типологических особенностей.

Лица «группы риска» и 3, 4 групп рекомендуемых могут проходить дополнительное обследование по методикам ММРІ, «КЕТТЕЛЛ», «ЛОО», «УСК», в том числе компьютерное тестирование с помощью автоматизированной системы «Психодиагностика», представляющей собой комплекс компьютеризированных психологических методик (разработана Б.Г. Бовиным, Е.В. Беспаловой), либо других адаптированных для вузов МВД России программных продуктов.

«МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ МЫШЛЕНИЯ (МИОМ)»¹ применяется для оценки уровня

¹ Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел: в 5 ч. Ч. 1. С.89-102.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

познавательных процессов. Методика состоит из 6 разделов по 16–20 заданий в каждом.

Используются следующие субтесты:

Раздел 1 – «Дополнение предложений» – оценивает логическую способность формулирования суждений, время выполнения задания – 6 минут.

Раздел 2 – «Выбор слова» – оценка критичности мышления, время выполнения – 6 минут.

Раздел 3 – «Аналогии» – оценка логических способностей, время выполнения – 8 минут.

Раздел 4 – «Обобщение» – оценивает способность к формированию понятий, время – 8 минут.

Раздел 5 – «Арифметический счет» – оценка уровня практического математического мышления, время – 12 минут.

Раздел 6 – «Числовые ряды» – оценка способности к индуктивному мышлению, время – 10 минут.

Перед выполнением теста каждому абитуриенту выдается бланк МИОМ и текст методики (приложение Б). Зачитывается инструкция: описание заданий и образцы решений даются в инструкциях, помещенных перед каждым разделом. Для работы над заданиями любого раздела отводится строго определенное время, за которое Вам, скорее всего, не удастся найти все решения, но волноваться и расстраиваться из-за этого не надо. Работайте спокойно и внимательно, выполняйте задания в том порядке, в каком они расположены. Если для очередного задания Вы не можете найти ответ, не задерживайтесь на нем слишком долго, переходите к следующему. Начинать и заканчивать работу с каждым разделом Вы будете точно по указанию преподавателя. Все испытание рассчитано на 50 минут.

По каждому из субтестов подсчитывается количество правильно решенных заданий. С этой целью используются заранее подготовленные ключи.

Бланки обрабатываются путем наложения ключа, выполненного на прозрачном пластике. Ключ с правильными ответами находится у лица, ответственного за проведение профессионально-психологического обследования. Нормативы, полученные в Московском юридическом институте МВД России, критерии оценки уровня интеллекта по методике «МИОМ», приведены в приложении Б.

МНОГОУРОВНЕВЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК «МЛО-Адаптивность»¹ используется для изучения адапционных способностей личности. Психологическое обеспечение адаптации курсантов и слушателей к измененным условиям жизнедеятельности осуществляется на основе изучения и оценки их адапционных способностей, прогнозирования развития у них адапционного процесса. С этих позиций диагностика адаптивных способностей личности приобретает особую актуальность. Диагностика важна как на этапе острых психических реакций входа (оценка адапционных способностей), так и на всех последующих этапах деятельности (оценка уровня адаптированности к реальным условиям среды). Все это позволяет разрабатывать конкретные рекомендации по психологическому сопровождению курсантов и слушателей.

Тест «МЛО-Адаптивность» предназначен для углубленного изучения личностных качеств, позволяет определить адапционный потенциал личности и его компоненты (поведенческую регуляцию, коммуникативный потенциал, моральную нормативность) и выработать рекомендации по профессиональному предназначению.

Для оценки степени объективности ответов вводится шкала достоверности. Если общее количество баллов превышает 10, полученные результаты следует считать необъ-

¹ Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. М., 1996.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

ективными, вследствие стремления обследуемого соответствовать социально желаемому личностному типу.

Поведенческая регуляция – способность человека регулировать свое взаимодействие с окружающими в процессе деятельности. Основными элементами поведенческой регуляции являются самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, наличие социального одобрения со стороны окружающих людей. Низкие значения по этой шкале свидетельствуют о нервно-психической неустойчивости, высокой ситуативной тревожности, неуверенности в своих силах. Эти люди, как правило, нуждаются в поддержке со стороны окружающих, в психокоррекции, направленной на снижение нервно-психического напряжения.

Коммуникативный потенциал отражает способность человека строить отношения с другими людьми, достигать контакта и взаимопонимания с окружающими. Он определяется наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности. Низкие значения по этой шкале указывают на нарушения адаптации из-за проблем в сфере межличностного общения. С этими людьми целесообразно проведение тренинга, направленного на развитие коммуникативных способностей личности.

Моральная нормативность показывает способность человека соблюдать моральные нормы поведения, адекватно воспринимать предлагаемую для него определенную социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения. Низкие значения по этой шкале указывают на возможные проблемы в плане восприятия требований, предъявляемых спецификой служебной деятельности. Для данной катего-

рии курсантов и слушателей можно рекомендовать участие в группе личностного роста.

Поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал и моральная нормативность определяют *личностный адаптационный потенциал*. Выделяют три группы развития адаптационного потенциала: хорошие адаптационные возможности, удовлетворительные и неудовлетворительные адаптационные возможности.

Многоуровневый личностной опросник «МЛО-Адаптивность»¹ содержит 165 вопросов (текст приведен в приложении В) и имеет следующие шкалы:

- «достоверность» (Д);
- «поведенческая регуляция» (ПР);
- «коммуникативный потенциал» (КП);
- «моральная нормативность» (МН).

Ответы на вопросы заносятся в бланк (приложение В, таблица 1).

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал (приложение В, таблица 2). Каждое совпадение с «ключом» оценивается в один балл. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование. «Сырые» баллы шкал «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал» и «моральная норматив-

¹ Тест опросника, ключи, перевод сырых баллов в баллы приведены в соответствии с: Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. М., 1996.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

ность» суммируются, что соответствует значению «личный адаптационный потенциал». Полученное значение переводится в стены и определяется группа развития адаптационных способностей (приложение В, таблица 3).

Для удобства «сырые» значения шкал «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал» и «моральная нормативность» также переводятся в стены (приложение В, таблица 4). Значение в 4–6 стенов является средним. Интерпретация высоких (более 6 стенов) и низких (менее 4 стенов) значений этих шкал приведена в приложении В, таблица 4.

Значения 9–10 стенов развития адаптационных способностей соответствуют первой группе профессиональной пригодности, 7–8 стенов – 2 группе, 5–6 стенов – 3 группе, 1–4 стена – 4 группе. Полученные данные используются в процессе профессионально-психологического отбора абитуриентов и сопровождения обучаемых.

«ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК (ИТО)»¹ позволяет выявить индивидуально-типологические особенности (ведущие тенденции) личности. На основании многолетнего опыта применения психодиагностических методов и данных, полученных при изучении разных по возрастно-половой и профессиональной структуре лиц психической нормы, Л.Н. Собчик разработана ортогональная система признаков, которая охватывает фактически все разнообразие типологических вариантов.

Автор указывает, что *типология индивидуальности базируется на восьми ведущих полярных тенденциях:*

- *четырёх основных (интроверсия–экстраверсия, тревожность–агрессивность);*

¹ Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М., 1998. С.44–54.

- *четырёх промежуточных* (ригидность–лабильность, сензитивность–спонтанность).

Помимо восьми ведущих типологических тенденций автором выделены *восемь вторичных, производных тенденций*: оптимистичность–пессимистичность, пассивность–активность, конформность (мнительность)–неконформность (спонтанность), боязливость–педантичность, которые являются результатом сочетания двух соседствующих по схеме тенденций. Они реализуется в виде восьми вариантов социального поведения.

Возможности методики подробно описаны автором. Причем автор подчеркивает, что ИТО можно применять вместо СМИА в скрининговых исследованиях или в любых других ситуациях, когда для обследования выделяется ограниченное время. Существуют компьютерные варианты – авторский и других разработчиков. С помощью ИТО помимо ведущих индивидуально-типологических свойств личности (экстраверсии–интроверсии, спонтанности–сензитивности, агрессивности–тревожности, ригидности–лабильности) определяются стиль межличностного поведения, преобладающий когнитивный стиль, реакции на стрессовые ситуации, степень адаптированности, некоторые социально-психологические аспекты, профессиональные рекомендации.

Автором дается *интерпретация индивидуально-личностных особенностей, выраженных*:

- 1) в пределах нормы,
- 2) в рамках акцентуированной личности,
- 3) в разных вариантах состояния дезадаптации.

Шкалы достоверности («Ложь» и «Аггравация») позволяют оценить степень достоверности полученных данных.

Тест представлен в виде опросника на 90 утверждений (приложение Г), может использоваться в прямом диалоге обследуемого с IBM, а также обсчитывать информацию с регистрационного листа, заполненного вручную. Результа-

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

ты иллюстрируются графической схемой (приложение Г, схема 1).

Результаты обследования по методике ИТО заносятся в базу данных, используются при определении группы профессиональной пригодности, а углубленный их анализ – при проведении собеседования практическим психологом, а также в период адаптации первокурсников. Кроме того, отслеживается динамика ведущих тенденций по результатам входного и выходного контроля.

Общие критерии оценки данных профессионально-психологического обследования. По результатам психологического обследования согласно методическим указаниям по организации профессионального психологического отбора в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России кандидаты на учебу распределяются на 4 группы:

1 группа – рекомендуются в первую очередь – первая категория пригодности (полностью соответствуют требованиям обучения);

2 группа – рекомендуются – вторая категория пригодности (в основном соответствуют требованиям обучения);

3 группа – рекомендуются условно – третья категория пригодности (частично соответствуют требованиям обучения);

4 группа – не рекомендуются – четвертая категория пригодности (не соответствуют требованиям обучения).

После прохождения обследования все абитуриенты на основе соответствия индивидуальных качеств и способностей требованиям обучения и служебной деятельности распределяются на рекомендуемые группы с помощью разработанных критериев (приложение Д). Итоговое заключение о группе профессиональной пригодности вычисляется с помощью вышеуказанной компьютерной программы по алгоритму (приложение Д, схема 1).

В сомнительных случаях проводится собеседование и дополнительное обследование. Их результаты являются

определяющими при вынесении окончательного заключения о группе профессиональной пригодности.

СОБЕСЕДОВАНИЕ является последним этапом в процессе последовательного изучения личности абитуриента. Перед собеседованием детально изучается анкета абитуриента, и при собеседовании уточняются его ответы на те или иные вопросы, а также анализируются данные центра психодиагностики и результаты выполнения всех методик, применяемых при обследовании. Собеседование предусматривает четкую постановку основной цели и составление общего перечня вопросов, которые необходимо выяснить.

Предметом обсуждения могут быть:

- отношение родителей к выбору профессии, особенности подготовки к вступительным экзаменам;
- факторы, определившие выбор образовательного учреждения МВД России;
- обоснованность мотивации: что и как давно определило стремление стать сотрудником органов внутренних дел;
- представление абитуриента о перспективах службы, планы на будущее в случае неудачной попытки поступления;
- какие стороны будущей служебной деятельности представят наибольшую трудность;
- готовность подчиняться распоряжениям начальника, преодолевать трудности службы;
- основные интересы и увлечения в свободное время, посещение факультативных занятий, участие в работе различных кружков;
- какими литературными произведениями интересуется;
- сведения о друзьях, конфликтах с товарищами, характер и причины возникновения конфликтов.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

Собеседование проводится с соблюдением максимального такта и внимательного отношения к абитуриенту, который должен быть уверен, что результаты собеседования будут использованы только в его интересах. В процессе беседы не рекомендуется делать записи. Всю полученную информацию об особенностях личности абитуриента, впечатления и выводы следует записать после собеседования.

Дополнительное обследование. Лица «группы риска» и 3, 4 групп профессиональной пригодности могут проходить *дополнительное обследование по методикам ММРІ*, а также компьютерное тестирование с помощью разработанной Б.Г. Бовиным, Е.В. Беспаловой автоматизированной системы «Психодиагностика», представляющей комплекс компьютеризированных психологических методик, включающих *тест Кеттелла, «ЛОО», «УСК»*. На каждого обследуемого заполняются компьютерные распечатки с интерпретацией данных. Данные методики применяются как при входном контроле, так и в период обучения курсантов и слушателей в вузе. Они достаточно подробно описаны в литературе¹, подчеркнем лишь особо значимые моменты.

¹ Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. Т.1; Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь справочник по психодиагностике. СПб.: Питер Ком, 1999; Лучшие психологические тесты профотбора и профориентации / под ред. А.Ф. Кудряшова. Петрозаводск : Петроком, 1992; Практическая психология / под ред. М.К. Тутушкиной. СПб.: Изд-во «Дидактика плюс», 1998; Психологические тесты для деловых людей / сост. Литвинцева Н.А. Приложение к журналу «Управление персоналом». М.: ВИНТИ, 1996; Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. М. : Красная площадь, 1996; Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000.

ТЕСТ КЕТТЕЛЛА. Многофакторный опросник личности (16-факторный тест Р. Кеттелла) позволяет исследовать индивидуально-психологические особенности человека. Компьютерный вариант в системе «Психодиагностика» предлагает форму опросника С, которая содержит 105 вопросов. Максимальная оценка по каждому фактору 12 баллов (по фактору В – 8 баллов), минимальная – 0 баллов. Диагностируются черты личности, которые Р. Кеттелл называет конституционными факторами. Различают первичные и вторичные факторы.

Первичные факторы:

Фактор А – «замкнутость – общительность».

Фактор В – «интеллект».

Фактор С – «эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость».

Фактор Е – «подчиненность – доминантность».

Фактор F – «сдержанность – экспрессивность».

Фактор G – «сила влияния социальных норм».

Фактор H – «робость – смелость».

Фактор J – «жесткость – чувствительность».

Фактор L – «доверчивость – подозрительность».

Фактор M – «практичность – мечтательность».

Фактор N – «прямолинейность – дипломатичность».

Фактор O – «адекватность восприятия – чувство вины».

Фактор Q1 – «устойчивость взглядов (консерватизм – радикализм)».

Фактор Q2 – «зависимость от социального окружения».

Фактор Q3 – «дисциплинированность».

Фактор Q4 – «напряженность в деятельности и общении».

Фактор MD – «адекватность самооценки».

На основе качественного и количественного анализа содержания личностных факторов и их взаимосвязей выделяют следующие блоки факторов:

1. Интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

2. Эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, J, O, Q3, Q4.

3. Коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы A, H, E, F, Q2, N, L.

Вторичные факторы:

Фактор 1 – «приспособленность в отличие от тревоги».

Фактор 2 – «интраверсия в отличие от экстраверсии».

Фактор 3 – «хрупкая эмоциональность в отличие от реактивной уравновешенности».

Фактор 4 – «подчиненность в отличие от независимости».

Бланк теста Кеттелла приведен в таблице 1, приложение E.

МЕТОДИКА «ЛИЧНОСТНЫЙ ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ОПРОСНИК» (ЛОО) предназначена для оценки направленности личности. С помощью компьютерного варианта ЛОО в системе «Психодиагностика» выявляются:

- личная направленность – направленность на себя (НС),
- направленность на взаимодействие (ВД),
- деловая направленность – направленность на задачу (НЗ).

Приводится интерпретация данных.

Личная направленность (НС) отражает преобладание мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству и престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами, переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей, игнорирует сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит прежде всего возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов коллег. Наиболее эффективным является средний уровень НС.

Направленность на взаимодействие (ВД) имеет место, когда поступки человека определяются его потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе. Такой человек уступает давлению

группы, не принимает на себя руководства. Он проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполнению задания, и его фактическая помощь может быть минимальной.

Деловая направленность (НЗ) отражает преобладание мотивов достижения поставленной цели. Для человека характерны увлеченность в овладении новыми знаниями, навыками и умениями, самим процессом деятельности. Он берет руководство в свои руки, когда речь идет о выборе задачи, старается обоснованно доказать свою точку зрения. Он стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности работы подчиненных. Чем выше НЗ, тем выше профессиональная успешность.

Сочетание уровней направленности позволяет качественно оценить мотивационную структуру личности.

МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ (УСК), разработан в НИИ им. Бехтерева¹, позволяет определить уровень личностного контроля (локус контроля) над жизненными обстоятельствами или, другими словами, социальной ответственности личности, что имеет особое значение при отборе, подготовке и расстановке кадров для системы органов внутренних дел.

«Лocus контроля – степень, в какой люди воспринимают свою жизнь как контролируемую "изнутри" посредством собственных усилий и действий или контролируемую "извне" случаем или внешними силами»². «Лocus контроля – устойчивое свойство индивида, формируемое в ходе его социализации»³.

¹ Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. Т. 5. 1984. № 3; Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь справочник по психодиагностике. Спб., 1999. С.355–356.

² Социальная психология: пер. с англ. СПб., 1998.

³ Словарь практического психолога / сост. С.Ю.Головин.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

Определить уровень социальной ответственности личности, прогнозировать его и отслеживать в динамике позволяет методика УСК (уровень субъективного контроля). Теоретической базой ее служит шкала локус контроля Дж. Роттера, основанная на двух принципиальных положениях:

1) люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значимыми для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д. Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат собственной деятельности. Любому человеку свойственна определенная позиция на континууме, простирающемся от экстернального к интернальному типу;

2) локус контроля, характерный для индивида, универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций, с которыми ему приходится сталкиваться. Один и тот же тип контроля характеризует поведение данной личности и в случае неудач, и в сфере достижений, причем это в разной степени касается различных областей социальной жизни.

Склонность к внешнему локусу контролю проявляется наряду с такими чертами, как неуверенность в своих способностях, неуравновешанность, стремление отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, конформность и агрессивность. Интерналы более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении намеченной цели, склонны к самоанализу, уравновешены, общительны, более популярны, проявляют большую терпимость, доброжелательны и независимы. Внутренний локус контроля является социально одобряемой ценностью. Идеальному Я всегда приписывается внутренний локус контроля. Интерналы в отличие от экстерналов менее склонны подчиняться давлению.

нию других, сопротивляются, когда чувствуют, что ими манипулируют, они реагируют сильнее, чем экстерналы, на утрату личной свободы. Люди с интернальными локусами контроля лучше работают в одиночестве, чем под наблюдением или при видеозаписи. Для экстерналов характерно обратное.¹

Интерналы и экстерналы различаются по способам интерпретации разных социальных ситуаций, в частности по способам получения информации и по механизмам их каузального объяснения. Интерналы более активно ищут информацию и обычно более осведомлены о ситуации, чем экстерналы. В одной и той же ситуации интерналы атрибутируют большую ответственность индивидам, участвующим в этой ситуации. Интерналы и большей степени избегают ситуационных объяснений поведения, чем экстерналы.²

Существует связь высокой интернальности с положительной самооценкой, с большей согласованностью образов реального и идеального «Я». У интерналов обнаружена более активная, чем у экстерналов, позиция по отношению к своему здоровью: они лучше информированы о своем состоянии, больше заботятся о своем здоровье и чаще обращаются за профилактической помощью. Экстернальность коррелирует с тревожностью, с депрессией, с психическими заболеваниями. Интерналы предпочитают неинтерактивные методы психокоррекции, экстерналы субъективно более удовлетворены поведенческими методами.³ Все это дает достаточные основания полагать, что выделение личностной характеристики, описывающей то, в какой

¹ Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь справочник по психодиагностике. С.355-356.

² Там же.

³ Там же.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

степени человек ощущает себя активным субъектом собственной деятельности, и в какой – пассивным объектом действия других людей и внешних обстоятельств может способствовать дальнейшему изучению проблем психологии личности.

Тест построен в соответствии с разработанной В.А. Ядовым иерархической моделью регуляции социального поведения личности. Используется шкала локус контроля Дж. Роттера. Опросник УСК состоит из 7 шкал и 44 пунктов и измеряет локус контроля личности в различных сферах жизнедеятельности¹:

- общую интернальность (Ио);
- интернальность в области достижений (Ид);
- интернальность в области неудач (Ин);
- интернальность в области семейных отношений (Ис);
- интернальность в области производственных отношений (Ип);
- интернальность в межличностных отношениях (Им);
- интернальность в отношении здоровья и болезни (Из).

В отличие от шкалы Дж. Роттера в него включены пункты, измеряющие экстернальность–интернальность в межличностных и семейных отношениях, и пункты, измеряющие УСК в отношении болезни и здоровья.

Для увеличения спектра возможных применений опросника он сконструирован в двух вариантах, различающихся форматом ответов испытуемых. Вариант А, предназначенный для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале (-3, -2, -1, +1, +2, +3), в которой ответ «+3» означает «полностью согласен», «-3» – «совершенно не согласен» с данным пунктом. Имеется компьютерная реа-

¹ Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля.

лизация данного варианта методики УСК в автоматизированной системе «Тесты (Психодиагностика)» с возможностью распечатки результатов обследования на каждого обследуемого. Вариант Б, предназначенный для психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен – не согласен».

Показатели опросника УСК организованы в соответствии с принципом иерархической структуры системы регуляции деятельности таким образом, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частным ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности и ряд ситуационных показателей.

1. Шкала общей интернальности (Ио). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Это означает, что большинство важных событий в жизни обследуемых, по их мнению, было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей.

2. Шкала интернальности в области достижений (Ид). Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Низкие показатели по шкале Ид свидетельствуют о том, что человек приписывает свои ус-

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

пехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

3. Шкала интернальности в области неудач (Ин). Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели Ин свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

4. Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис). Высокие показатели Ис означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

5. Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип). Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д. Низкий Ип указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам (руководству, товарищам по работе, везению-невезению).

6. Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им). Высокие показатели свидетельствуют о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение симпатию и т.д. Низкие показатели указывают на то, что человек не может активно формировать свой круг общения и склонен считать свои межличностные отношения результатом активности партнеров.

7. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из). Высокие показатели Из свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Опросник обладает достаточным психометрическим обоснованием по критериям надежности и валидности. Валидность шкал УСК демонстрируется их связями с другими характеристиками личности, измеренными, в частности, при помощи личностного опросника Кэттелла. Человек с низким субъективным контролем (считающий, что он мало влияет на то, что с ним происходит, и склонный считать свои успехи и неудачи следствием внешних обстоятельств) эмоционально неустойчив (фактор -С), склонен к неформальному поведению (фактор -G), малообщителен (фактор +Q1), у него плохой самоконтроль (фактор -Q3) и высокая напряженность (фактор +Q4). Человек с высоким показателем субъективного контроля обладает эмоциональной стабильностью (фактор +С), упорством, решительностью (+G), общительностью (фактор -Q2), хорошим самоконтролем (фактор +Q3) и сдержанностью (фактор -Q4). Существенно, что интеллект (фактор В) и многие факторы, связанные с экстраверсией-интраверсией, не коррелируют ни с Ио, ни с ситуативными характеристиками субъективного контроля. Субъективный контроль над позитивными событиями (достижения, успехи) в большей степени коррелирует с силой Эго (фактор +С), самоконтроля (фактор +Q3), социальной экстраверсией (факторы +А; -Q2), чем субъективный контроль над негативными событиями (неприятности, неудачи). С другой стороны, лю-

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

ди, не ощущающие ответственности за неудачи, чаще оказываются более практичными, деловыми (фактор -М), чем люди с сильным контролем в этой области, что нехарактерно для субъективного контроля над позитивными событиями.¹

Исследование самооценок людей с разными типами субъективного контроля показало, что люди с низким Ио характеризуют себя как эгоистичных, зависимых, нерешительных, несправедливых, суетливых, враждебных, неуверенных, неискренних, несамостоятельных, раздражительных. Люди с высоким Ио считают себя добрыми, независимыми, решительными, справедливыми, способными, дружелюбными, честными, самостоятельными, невозмутимыми. Таким образом, уровень субъективного контроля связан с ощущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности. Тест предназначен для индивидуального и группового обследования. Результаты заполнения опросника отдельным испытуемым преобразуются в стандартную систему единиц – стены и могут быть наглядно представлены в виде профиля субъективного контроля.

Текст опросника УСК приведен в приложении Ж.

Результаты, полученные при выполнении всех методик, включая дополнительные исследования и собеседования, заносятся в базу данных (приложение З) и отражаются в акте профессионально-психологического обследования абитуриента (приложение И).

Динамическое социопсихологическое сопровождение молодых специалистов осуществляется комплексно на основе преемственности. В этом процессе участвуют руково-

¹ Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля.

дители ОВД и начальники подразделений, наставники и психологи.

На наш взгляд, необходимо обеспечение в полном объеме преемственности в психологическом сопровождении молодых специалистов между психологами образовательных учреждений МВД России и ОВД. С этой целью целесообразно применение единого психологического инструментария при обследовании выпускников в вузе и молодых специалистов по месту службы (ежегодно), что позволит сопоставлять полученную информацию и выработать индивидуальные рекомендации по социопсихологическому сопровождению.

В качестве инструментария возможно применение апробированной тестовой батареи, включающей в обязательном порядке для мониторинга профессионально-значимых качеств следующие валидные и надежные методики:

- «Индивидуально-типологический опросник (ИТО)» (Л.Н. Собчик) – для выявления динамики ведущих тенденций личности и сопряженного с ними когнитивного стиля, стиля межличностного поведения, реакции на стресс (с определением гармонической нормы, акцентуаций и дезадаптации);

- «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-адаптивность)» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин) – для определения динамики адаптационного потенциала личности и его компонентов (поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала, моральной нормативности);

- опросник «Уровень субъективного контроля (УСК)» (Е.Ф. Бажин и соавт.) – для определения динамики показателей локус контроля личности в различных сферах жизнедеятельности: общая интернальность (Ио); интернальность в области достижений (Ид); интернальность в области неудач (Ин); интернальность в области семейных отношений (Ис); интернальность в области производственных

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

отношений (Ип); интернальность в межличностных отношениях (Им); интернальность в отношении здоровья и болезни (Из).

При формировании кадрового потенциала большое значение имеет анализ условий, в которых происходит становление молодого специалиста. Определяющую роль в этом процессе играет коллектив и его руководитель. Поэтому необходимо изучение морально-психологического климата и стиля руководства. При этом необходимо углубленное изучение морально-психологического климата и стиля руководства с использованием дополнительного инструментария.

В качестве дополнительного инструментария изучения морально-психологического климата возможно применение следующей батареи методов, методик и тестов¹ (приложение К):

- метод социометрии;
- тест общей оценки психологического климата в коллективе (Л.Н. Лутошкин);
- методика оценки психологической атмосферы в коллективе (Ф. Фидпер);
- экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михайлюк, А.Ю. Шалыто).

Кроме того, необходимо изучать не только стиль руководства, что, как правило, осуществляется психологами ОВД, но и управленческое поведение руководителей ОВД и их заместителей. В этих целях возможно применение следующих методов и методик:

¹ Лучшие психологические тесты профотбора и профориентации / под ред. А.Ф. Кудряшова. Петрозаводск, 1992; Психологические тесты: в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. М., 1999. Т.2. С. 3–41.

- метод диагностики межличностных отношений (ДМО), представляющий модифицированный Л.Н. Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т. Лири¹;
- методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса (для выявления личностной предрасположенности руководителей к конфликтному поведению)².

Для совершенствования индивидуально-воспитательной и психологической работы с молодыми специалистами в органах внутренних дел, а также для выработки мер по оптимизации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях МВД России необходимо анализировать служебные отзывы о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России.³

Отзыв заполняется на выпускников образовательных учреждений МВД России по истечении трех лет службы после окончания образовательных учреждений, состоит из трех частей, каждая из которых содержит краткую информацию о выпускнике (форма отзыва приводится в приложении Д).

Первая часть отзыва содержит оценку уровня подготовки выпускника по специальности, его профессиональной компетентности, личностных качеств, служебно-профессиональной направленности, участие в культурно-массовой, спортивной и общественной деятельности, а

¹ Собчик Л.Н. Указ. соч. С. 55-71.

² Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. Т.2. С. 69-77; Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара, 2000. С.470-475

³ Автоматизированная информационная система «Служебный отзыв» (АИС «Служебный отзыв») / авт. Д.Д.Невирко, Н.А.Горбач, В.В.Молоков.

ГЛАВА 2

*Методы и методики изучения личности,
применяемые в целях профессионально-психологического отбора кадров
для органов внутренних дел и их социопсихологического сопровождения
в процессе учебной и служебной деятельности*

также оценку здоровья, стремления к продвижению по службе, соответствие занимаемой должности. Данный раздел заполняется непосредственным руководителем молодого специалиста.

Вторая часть включает общие сведения о молодом специалисте, информацию об имеющихся нарушениях служебной дисциплины, повлекших взыскания, с указанием их вида, и данные о поощрениях. Эта часть заполняется сотрудником отдела кадров на основании материалов личного дела.

Третья часть содержит результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник, в частности, оценивается социально-психологический климат и приводятся данные социометрического исследования служебного коллектива. Кроме того, в данной части указываются результаты индивидуально-психологического изучения личности молодого сотрудника по методикам, рекомендованным Департаментом кадрового обеспечения МВД России для использования в процессе психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников ОВД и обучаемых образовательных учреждений МВД России. В обязательном порядке приводятся результаты изучения адаптационного потенциала молодого сотрудника (по методике «МЛО-адаптивность», предложенной А.Г. Маклаковым, С.В. Чермяниным) и индивидуально-типологических особенностей (по методике «Индивидуально-типологический опросник – ИТО», разработанной Л.Н. Собчик). При использовании дополнительных психодиагностических методик необходимо указать их название и результаты тестирования. Данный раздел заполняется психологом подразделения, который в обязательном порядке определяет также группу психологической пригодности к службе молодого специалиста.

Разработана инструкция по заполнению служебного отзыва¹, которая приводится в приложении Л. В инструкции отражены общие положения, организация и порядок заполнения отзыва, обозначаются формы обработки и использования его результатов.

Следует обратить внимание, что сбор отзывов осуществляется отделом кадров комплектующего органа. Первичная обработка и анализ результатов отзыва проводится с помощью АИС «Служебный отзыв», которая формирует итоговое заключение. При этом особо следует подчеркнуть, что итоговое заключение зависит от качества заполнения отзыва субъектами, участвующими в данном процессе (непосредственным руководителем молодого специалиста, сотрудником отдела кадров, психологом подразделения), и достоверности заносимой в отзыв информации.

Полученное по результатам служебного отзыва итоговое заключение оформляется в трех экземплярах: один направляется руководителю подразделения органов внутренних дел, где работает молодой сотрудник, для выработки форм дальнейшей индивидуально-воспитательной работы; второй вкладывается в личное дело сотрудника; третий в течение месяца направляется в образовательное учреждение МВД России, которое окончил молодой специалист.

Опыт Сибирского юридического института МВД России по профессионально-психологическому обследованию молодежи с целью качественного комплектования вуза МВД России курсантами и слушателями в соответствии с требованиями обучения и последующей профессиональной деятельности позволяет предложить оптимизационную модель этапного формирования кадров для системы ОВД.

¹ В разработке инструкции принимали участие психологи Сибирского юридического института МВД России.

ГЛАВА 3

Оптимизационная модель этапного формирования кадров для системы органов внутренних дел



При подготовке специалиста для органов внутренних дел ряд факторов, таких как социальная напряженность в обществе, кризисные явления в экономике и политике, сложная криминогенная обстановка, противоречивые процессы, происходящие в самом социальном институте ОВД, привели к тому, что при анализе качеств специалиста органов внутренних дел в первую очередь оцениваются их профессионализм и физическая подготовка, а его интеллектуальный уровень и нравственность отодвигаются на второй план. В то же время социальный институт ОВД стоит перед проблемой перехода от управления закрытой системой, где главным качеством сотрудника-профессионала является исполнительность, к управлению открытой системой, где меняется само содержание понятий «профессионализм» и «профессионал».

Профессионал – сознательный, рациональный элемент управленческой структуры, способный учитывать многообразие интересов и обеспечивать их взаимодействие. В этих условиях интеллектуальность и нравственность

становятся важнейшими неотъемлемыми качествами специалиста, так как от того, как распорядятся своими профессиональными навыками и физической подготовкой сотрудники ОВД, во многом зависит эффективность как их деятельности, так и деятельности всей милиции. Необходима коренная перестройка профессиональной подготовки сотрудников ОВД, которая в современных условиях должна быть направлена на формирование в их правосознании установки на первостепенную защиту интересов личности с учетом новой социальной роли милиции, сориентированной не на искоренение преступности, а на оказание эффективных и качественных услуг по защите прав человека. С учетом этого профессиональная подготовка, совершенствование работы с кадрами должны строиться на основе новой образовательной парадигмы, суть которой: «подготовка человека-личности, гражданина, специалиста».

Для реализации новой образовательной парадигмы в образовательных учреждениях МВД России необходимы и новые образовательные программы с оптимальным набором и трудоемкостью учебных дисциплин, позволяющие формировать личность с высоким уровнем социальных и духовных качеств. Кроме того, немаловажное значение в подготовке высококвалифицированных специалистов играют программы социопсихологического обеспечения учебно-воспитательного процесса. Такая программа, охватывающая этапы профессионально-психологического отбора, адаптации, развития профессионально значимых качеств обучаемых, была разработана в Сибирском юридическом институте МВД России на основе Программы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России на весь период обучения, утвержденной приказом МВД России от 25 мая 1999 г. №391 и направленной на реализацию Концеп-

ции психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России. В модифицированном варианте программы была осуществлена детализация и корректировка организационно-методических мероприятий на каждом из этапов с учетом местных условий и возможностей, определены инструментарий и контролируемые параметры. Кроме того, в программе ДКО был затронут в основном психологический аспект, а социологический упущен, что также было учтено при модификации программы и разработке модели этапного формирования кадров. На базе теоретико-методологического и эмпирического анализов, в основу которых была положена новая образовательная парадигма («подготовка человека-личности, гражданина, специалиста – профессионала»), разработана модель этапного формирования кадров для ОВД. Структурно модель включает пять взаимосвязанных этапов:

I. Профориентация молодежи и профессионально-психологический отбор кандидатов на учебу и службу в ОВД.

II. Адаптация обучаемых (сотрудников) к условиям служебной и учебной деятельности.

III. Развитие профессионально значимых качеств (у курсантов, слушателей, сотрудников).

IV. Обеспечение подготовки выпускников (вновь принятых сотрудников) к самостоятельной профессиональной деятельности.

V. Обеспечение закрепления молодых специалистов на службе в органах внутренних дел.

На каждом из этапов определены основные задачи и способы их реализации: организационно-методические мероприятия, способствующие профессионально-личностному становлению специалиста органов внутренних дел и реализации новой образовательной парадигмы,

формы работы, контролируемые параметры, используемый инструментарий. Конкретные исполнители определяются с учетом специфики учебного заведения при обязательной интеграции работы всех служб и кафедр.

Полное описание содержания каждого из этапов, адаптированного для образовательного учреждения МВД России (на примере СибЮИ МВД России), приведено в приложении М.

При модификации модели для конкретного образовательного учреждения МВД России и ГУВД должны быть учтены их особенности, а также кадровые, материально-технические и другие возможности. При этом все же следует обратить внимание на необходимость унификации основного используемого инструментария для сопоставимости полученных результатов и последующей оценки эффективности проведенных мероприятий.

Основная задача ПЕРВОГО ЭТАПА, заключающегося в профориентации молодежи и профессионально-психологическом отборе кандидатов на учебу (службу), – качественное комплектование образовательного учреждения курсантами, которое реализуется через серию конкретных мероприятий, описанных в приложении М.

Следует отметить, что комплексный план работы с учащимися по профориентации должен ежегодно пересматриваться совместно сотрудниками кадровых аппаратов и психологов ГУВД и образовательных учреждений МВД России по основным направлениям:¹

¹ При подготовке этого раздела использованы данные промежуточного отчета по НИР «Комплексное исследование проблемы высокого уровня увольнений выпускников ОУ МВД России в течение первых 3-х лет службы. Этап 1 (исследование с позиции комплексного подхода проблемы высокого уровня увольнений выпускников ОУ МВД России в течение первых 3-х лет службы).

1) информационное и научно-методическое обеспечение профориентационных мероприятий;

2) изучение профессионального самоопределения старшеклассников общеобразовательных школ, учащихся юридических классов, кадетского корпуса;

3) установление психологической пригодности абитуриентов к обучению в вузе МВД России.

Ежегодно должны корректироваться цели и задачи, формы и методы работы с молодежью по формированию у них личностно-профессиональной ориентации на учебу и службу в ОВД. Целесообразно к работе по профориентации привлечь курсантов вузов МВД и кураторов групп с определением им четкого круга обязанностей.

В плане организационно-методических мероприятий по профориентации молодежи и отбору кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России целесообразно:

1) предусмотреть координацию работы всех задействованных в этом процессе субъектов из единого координационного центра, организованного на базе ГУВД, включая взаимодействие психологов ГУВД и вузов с психологами школ;

2) разработать и внедрить в практическую деятельность методику профориентационной работы, а также методику профориентационной работы по возрастным группам; методику работы с родителями и педагогами по вопросу выбора профессии детьми;

3) разработать единые формы учета и отчета по проведению профориентационной работы;

4) определить базовые школы в качестве отработки углубленных мероприятий по профориентационной работе;

5) осуществлять ежегодный углубленный анализ состояния профориентационной работы и отбора кандида-

тов на обучение в образовательные учреждения МВД России, включающий:

– изучение мотивационной готовности к профессиональной деятельности и профессиональной направленности на службу в ОВД абитуриентов;

– оценку деятельности подразделений, ответственных за данный вид работы;

6) проводить ежегодно экспертную оценку существующей системы профориентационной работы и отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России (в качестве образца возможно использовать карту, приведенную в приложении О, с внесением изменений и дополнений с учетом региональных особенностей). Оптимальное количество специально подобранных экспертов для получения достоверных результатов составляет 20–30 человек. При этом в обязательном порядке определяется коэффициент согласованности мнения экспертов и его достоверность¹;

7) организовать обучающие семинары по проблеме профориентации и профотбора с сотрудниками кадровых аппаратов и психологами ОВД и образовательных учреждений МВД России с приглашением психологов школ (как минимум дважды в год: в январе – постановка проблемы, в сентябре – итоги набора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России). Предусмотреть в программе обучающих семинаров рассмотрение вопросов методики профориентационной работы, а также методики профориентационной работы по возрастным группам, методики работы с родителями и педагогами по вопросу вы-

¹ Шиган, Е.Н. Методы прогнозирования и моделирования в социально-гигиенических исследованиях / Е.Н. Шиган. – М. : Медицина, 1986.

бора профессии детьми с последующим обменом опытом их проведения.

При анализе итогов набора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России обращать внимание на динамику профессиональной направленности и ее компонентов по следующим контролирующим параметрам: установка на милицейскую профессию; сформированность представлений о выбранной профессии и собственных возможностях; мотивы выбора профессии; степень ориентации на службу в ОВД; соответствие личных качеств нормам морали; смысло-жизненная ориентация. Кроме того, целесообразно осуществлять сравнительный анализ особенностей мышления будущих сотрудников ОВД, адаптационных способностей и индивидуально-типологических особенностей с использованием автоматизированных систем в этих целях.

Немалое значение имеет анализ причин профессионального выбора молодежью, источников информации о профессии и степени информированности о характере будущей специальности, так как эти параметры, с одной стороны, отражают профессиональную направленность, с другой – по ним можно судить о деятельности по профориентации отдельных субъектов, задействованных в этом процессе;

8) ежегодно корректировать рекомендации по профориентации молодежи и профотбору кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России с учетом выявленных факторов, затрудняющих и способствующих данным видам деятельности.

Среди факторов, позволяющих улучшить профориентационную работу, следует обратить внимание на необходимость усиления обеспечения систематического профессионального просвещения молодежи. Целесообразно на сайтах ГУВД и образовательного учреждения МВД России

помимо правил поступления в вузы МВД России разместить информацию о потребностях МВД в кадрах; о профессионально-психологических требованиях, предъявляемых к будущим сотрудникам выбираемой специальностью; об учебном заведении и путях получения профессионального образования; об условиях и оплате труда; о перспективах профессии и ее престиже; о видах и особенностях организации службы; содержании и перспективах развития тех или иных специальностей, формах их освоения; ожидаемых трудностях и т.д. Возможно, следует использовать в этих целях и другие сайты, наиболее часто посещаемые молодыми людьми, а также печатные СМИ. Эта же информация должна выдаваться кандидатам на обучение сотрудниками кадровых аппаратов.

До настоящего времени затрудняют проведение профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в вуз МВД России недостаточно четкие его критерии и отсутствие автоматизированных информационных систем, необходимость более жесткой системы профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России и вместе с тем недостаточное количество кандидатов на обучение в вуз МВД России, полностью соответствующих требованиям профессии. Факторами, способствующими улучшению работы по профессионально-психологическому отбору, являются разработка универсальной автоматизированной информационной системы профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение, применение единых для всех вузов МВД России критериев профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение и инструментария, используемого в этих целях, а также ужесточение всей системы профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России и использование полиграфа;

9) проводить ежегодные опросы абитуриентов в рамках «Дня открытых дверей», организованного не только в вузе МВД России, но и в органах внутренних дел, для мониторинга профессиональной направленности молодежи и анализа эффективности проводимой профориентационной работы (вариант анкеты приведен в приложении П). Осуществлять сравнительный анализ результатов обследования кандидатов на обучение в вуз МВД России;

10) В качестве критериев оценки работы по профориентации можно использовать такие индикаторы, как:

- источник информации о будущей профессии (положительная динамика доли лиц, получивших информацию от сотрудников ОВД и вуза МВД России);
- степень информированности о характере будущей специальности и путях ее получения (положительная динамика доли лиц, информированных подробно, в деталях);
- профессиональная направленность (положительная динамика общей профессиональной направленности, снижение доли лиц с незрелой установкой на милицескую профессию, повышение доли лиц с устойчивой ориентацией на службу в ОВД, повышение доли лиц с соответствием личных качеств нормам морали в полной мере);
- степень интеллектуального развития (снижение доли лиц с недостаточным интеллектуальным развитием);
- согласованное позитивное мнение экспертов относительно работы по основным направлениям профориентации.

Цель ВТОРОГО ЭТАПА – адаптация обучаемых к условиям служебной и учебной деятельности – достигается через решение следующих задач:

- оптимальное комплектование учебных групп;
- изучение социально-психологических особенностей адаптации обучаемых к условиям учебной и служебной деятельности;

– развитие у курсантов психологической готовности к профессионально-личностному саморазвитию.

Содержание и формы работы, инструментарий, контролируемые параметры, ответственные исполнители за реализацию каждой из задач приведены в приложении М.

На ТРЕТЬЕМ ЭТАПЕ, целью которого является развитие у курсантов и слушателей профессионально значимых качеств, решаются следующие задачи:

- диагностика и мониторинг развития у обучаемых профессионально значимых личностных качеств;
- развитие личности и развитие творческого потенциала обучаемых;
- профессионально-психологическая подготовка обучающихся.

Содержание и формы работы, инструментарий, контролируемые параметры, ответственные исполнители за реализацию каждой из задач приведены также в приложении М.

На ЧЕТВЕРТОМ ЭТАПЕ – подготовки выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности – необходимо решить ряд задач:

- профессионально-психологическая подготовка обучаемых к самостоятельной служебной деятельности;
- формирование у выпускников навыков самообразования и самовоспитания;
- оценка уровня психолого-педагогической подготовленности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности.

Перечисленные задачи могут быть решены через реализацию ряда организационных мероприятий, которые детально описаны в приложении М.

ПЯТЫЙ ЭТАП – закрепление молодых специалистов на службе в органах внутренних дел¹.

Основная цель этого этапа – оптимизация закрепляемости выпускников образовательных учреждений МВД России на службе в ОВД. Для достижения этой цели целесообразно использование следующего научно-обоснованного и апробированного алгоритма² (приложение Р):

1) анализ литературных источников, в том числе аналитических обзоров МВД России, для выявления состояния и динамики проблемы;

2) анализ закрепляемости на службе в органах внутренних дел выпускников образовательных учреждений МВД России.

Осуществляется ежегодно сотрудниками кадровых аппаратов ГУВД и образовательных учреждений МВД России. Анализируются информация, полученная из комплекствующих органов, данные служебных отзывов о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России; опре-

¹ При подготовке этого раздела использованы данные промежуточного отчета по НИР «Комплексное исследование проблемы высокого уровня увольнений выпускников ОУ МВД России в течение первых 3-х лет службы. Этап 1 (исследование с позиции комплексного подхода проблемы высокого уровня увольнений выпускников ОУ МВД России в течение первых 3-х лет службы). Исследование проведено по заявке ДКО МВД России от 22.12.2008 г. №21/14/10976. Головной исполнитель Сибирский юридический институт МВД России. Соисполнители: Санкт-Петербургский университет МВД России, Воронежский институт МВД России, Казанский юридический институт МВД России.

² Невирко Д.Д., Назаров С.Д., Горбач Н.А. Мониторинг текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России : учебно-методическое пособие. Красноярск, 2008.

деляется уровень текучести кадров; отслеживается динамика текучести кадров; обозначаются подразделения с максимальной текучестью кадров; анализируются состояние, динамика и официальные причины увольнений молодых специалистов выпускников образовательных учреждений МВД России из ОВД (в этой работе принимают обязательное участие сотрудники кадровых аппаратов и психологи);

3) углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов, включающий:

- социологический опрос выпускников по поводу их намерений относительно дальнейшей службы в ОВД, социальной и правовой защищенности, психоэмоциональной ситуации среди сотрудников ОВД и т.д.;
- анализ служебных отзывов на выпускников образовательных учреждений МВД России в динамике;
- проведение социологического опроса увольняющихся сотрудников с заполнением соответствующего единого опросного листа;
- изучение индивидуально-психологических характеристик молодых специалистов, увольняющихся из ОВД не прослужив три года (по единым психологическим методикам и тестам).

Осуществляется ежегодно сотрудниками кадровых аппаратов и психологами ОВД;

4) изучение морально-психологического климата и стиля руководства (осуществляется психологами в соответствии с действующими нормативными документами).

В подразделениях с максимальной текучестью кадров внеочередное социально-психологическое исследование морально-психологического климата, стиля руководства и управленческого поведения руководителей проводится с использованием дополнительного инструментария и с привлечением сторонних специалистов.

В целях повышения результативности морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел необходимо:

- создание в подразделениях ОВД морально-психологического климата, обеспечивающего организованность, сплоченность и дисциплинированность личного состава;
- формирование высокого уровня психологической готовности сотрудников ОВД к выполнению своих служебных обязанностей;
- формирование умений реализовывать на практике различные типы поведения в конфликтных ситуациях;
- формирование у сотрудников ОВД психологических состояний, необходимых для эффективных действий в экстремальных условиях;
- формирование у личного состава способности адекватно реагировать на негативное общественное мнение о деятельности правоохранительных органов со стороны граждан и средств массовой информации, а также умение делать из этого соответствующие выводы;
- наличие условий для психологической реабилитации и возвращению в строй сотрудников, получивших психические травмы;
- формирование у сотрудников органов внутренних дел готовности и умения противостоять негативному информационно-психологическому воздействию организованных преступных сообществ и террористических организаций, попыткам проникновения в служебные коллективы проявлений национализма, ксенофобии, политического и религиозного экстремизма;
- создание эффективной комплексной системы морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в особых

условиях, в том числе при чрезвычайных обстоятельствах, проведении контртеррористических и иных специальных мероприятий, направив её на формирование готовности личного состава к самоотверженному выполнению служебного долга, достижению целей и решению задач антитеррористической деятельности, поддержание и восстановление благоприятного морально-психологического состояния личного состава.

Руководители ОВД и аппараты по работе с личным составом должны:

- постоянно изучать состояние морально-психологического климата в служебных коллективах;
- изучать отношения сотрудников к различным сторонам своей службы и выявление факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности;
- проводить опросы о деятельности руководства подразделения;
- выявлять сотрудников, находящихся в состоянии нервно-психической напряженности, испытывающих трудности в социальной и профессиональной адаптации;
- постоянно изучать состояние и условия службы в подразделении;

5) выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов.

Разрабатываются карты экспертной оценки, включающие: причины увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России в течение первых 3-х лет службы с выделением среди них основных, второстепенных, случайных; факторы, влияющие на увольнение молодых специалистов; факторы, способствующие закреплению выпускников образовательных учреждений МВД России. Пример карты экспертной оценки приведен в приложении С.

Подбираются эксперты из числа руководителей ОВД, начальников и инспекторов отделов кадров, начальников и инспекторов групп психологического обеспечения, ведущих специалистов различных подразделений ОВД и образовательных учреждений МВД России.

Осуществляется опрос экспертов для определения путем ранжирования причин увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России в течение первых 3-х лет службы (с распределением на основные, второстепенные, случайные); факторов, влияющих на увольнение выпускников образовательных учреждений МВД России в течение первых 3-х лет службы; факторов, способствующих закреплению выпускников образовательных учреждений МВД России.

Обрабатываются результаты, определяется степень согласованности мнения экспертов и его достоверность, интерпретируются результаты, обозначаются факторы, влияющие на текучесть кадров, с определением управляемых, разрабатываются управленческие решения;

б) грамотное применение методов и методик сбора, обработки и анализа материала, включая:

- аппарат математической статистики, включая в обязательном порядке определение достоверности полученных результатов и их различий, а также корреляционный анализ для качественной обработки материала;

- программное обеспечение Microsoft Access для создания баз данных на обучаемых и специалистов и получения информации из них (либо любое другое программное обеспечение, позволяющее создавать базы данных и получать из них информацию);

- единые автоматизированные информационные системы, позволяющие осуществлять сбор информации об абитуриентах, обучаемых, выпускниках образовательных учреждений МВД России и сотрудниках ОВД, анализирую-

вать ее и разрабатывать обоснованные управленческие решения;

7) динамическое сопровождение молодых специалистов (руководителями ОВД и начальниками подразделений, наставниками и психологами). Ответственность за текучесть кадров выпускников образовательных учреждений МВД России возлагается на руководителей ОВД и начальников подразделений, где проходит службу молодой специалист. Целесообразно ввести в число критериев оценки деятельности ОВД показатель текучести кадров выпускников. За каждым из выпускников в ОВД закрепляется наставник, основная роль которого заключается в помощи в адаптации его к служебной деятельности. Необходимо обеспечение преемственности в психологическом сопровождении молодых специалистов между психологами образовательных учреждений МВД России и ОВД. С этой целью желательно применение единого психологического инструментария при обследовании выпускников, что позволит сопоставлять полученную информацию. Молодые специалисты ежегодно обследуются психологами, в обязательном порядке определяются индивидуально-психологические характеристики и адаптационный потенциал. На этой основе разрабатываются и реализуются программы индивидуального психологического сопровождения;

8) ежегодная корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников. Для контроля над ситуацией необходимо ежегодно составлять аналитический обзор по изучаемой проблеме, с обсуждением на семинаре, организованном ДКО МВД России (возможно в режиме Интернет-конференции).

9) при подготовке плана мероприятий по повышению закрепляемости выпускников ведомственных вузов и про-

екта нормативно-правовых актов МВД России, регламентирующих данный процесс, следует:

- обеспечить сотруднику в течение прохождения службы по контракту работу в рамках выбранной специализации (по специальности подготовки);

- обеспечить нормативную базу (предусмотреть правовое обеспечение) ужесточения ответственности сотрудника за нарушение контракта с комплектуемым органом (денежные штрафы) даже в случае продолжения службы в органах внутренних дел;

- усилить контроль непосредственных руководителей комплектуемого органа за увольнением молодых сотрудников, рассматривая причины увольнений на специальных совещаниях (в ходе служебных проверок);

- усовершенствовать системы материального и морального стимулирования труда сотрудников ОВД. Наряду с систематической индексацией окладов по должности и специальному званию аттестованного состава в условиях контролируемой инфляции обеспечить реальное повышение денежного содержания сотрудников ОВД, в том числе молодых специалистов, за счет выделения дополнительной материальной помощи, так как улучшение материальных условий службы – важнейший фактор снижения текучести кадров и укрепления профессионального ядра милицеских коллективов; шире использовать меры морального и материального стимулирования молодых сотрудников (введение «подъемных» и т.п.);

- обеспечить фактическое решение жилищного вопроса, особенно для семей молодых сотрудников, используя правовые и организационные механизмы, возможно, в рамках специальной ведомственной жилищной программы «жилье для молодой милицеской семьи». При решении жилищного вопроса широко использовать региональные ресурсы, ипотечное кредитование, льготы по погаше-

нию кредита в контексте долгосрочной милицейской службы;

– предусмотреть дальнейшее формирование и совершенствование социального пакета для сотрудников МВД России (восстановить льготный проезд на общественном транспорте, льготы по оплате коммунальных услуг; расширить сеть и обеспечить доступность лечебно-профилактических, рекреационных учреждений и др.);

– заключать в обязательном порядке контракты со всеми кандидатами, принимаемыми на службу. Досрочное увольнение сотрудников осуществлять только по нарушению условий контракта. Не препятствовать перемещению сотрудников по службе, в том числе в иные подразделения и службы, а также регионы России. Обеспечить незамедлительное рассмотрение рапортов сотрудников на перевод;

– разработать меры по повышению престижа милицейской службы, укреплению законности и учетно-регистрационной дисциплины в территориальных ОВД, развивать связи с общественностью и СМИ, взаимодействовать и решать проблемы безопасности местных территориальных сообществ;

– развивать активно в региональных и местных масс-медиа коммуникативный дискурс, направленный на поддержку традиционных российских ценностей, идеалов здорового, законопослушного образа жизни, спортивной и досуговой активности подростков и молодых людей с целью общесоциальной профилактики негативной девиантности. Проактивность в СМИ необходима и для формирования позитивного образа правоохранительной деятельности в контексте противодействия преступности и защиты законных интересов и гражданских прав личности;

– формировать руководителям ОВД в территориальных подразделениях предпосылки для снятия высокой

психоэмоциональной напряженности в работе молодых сотрудников, укреплять морально-психологический климат в милицеских коллективах, преодолевать деструктивное развитие служесных и межличностных конфликтов;

- совершенствовать систематически организационную культуру и стиль руководства в территориальных подразделениях ОВД и службах, как на институциональном, так и групповом уровнях управления;

- обеспечить приемлемый режим работы специалистов: продумать и осуществить систему специальных мер по компенсации переработок и иных издержек милицеского труда, а также неукоснительно соблюдать права сотрудников ОВД, предусмотренные законодательством и ведомственными нормативными актами;

- повысить заинтересованность, в том числе материальную, непосредственных руководителей, наставников за результаты кадрово-воспитательной работы и закрепления молодых специалистов в ОВД;

- продолжить в рамках образовательных программ переподготовки кадров в ОУ МВД России работу по подготовке руководящего состава среднего звена ОВД;

- провести усилиями территориальных УВД-МВД конкурсы в номинации «лучший молодой руководитель»;

- сформировать организационные предпосылки по обеспечению полноценного удовлетворения социальных, психологических и культурных потребностей молодых специалистов. Широко использовать позитивную практику публичных поощрений сотрудников за раскрытие преступлений, за достижение высоких результатов в служесной деятельности. При этом следует иметь в виду, что наибольший мотивирующий эффект имеют крупные премии, сопоставимые с денежным содержанием или существенно превышающие его размер;

– обеспечить в территориальных ОВД объективность и гласность в оценке трудового участия молодых сотрудников со стороны руководства, не допускать фактов землячества, кумовства и фаворитизма, поскольку молодые люди весьма чувствительны к необъективности и активно реагируют на несправедливость, реализуя стратегию поиска и перехода на новое место работы;

– укреплять связь учебно-воспитательного процесса в вузах системы МВД России с практикой. Для усиления практической направленности обучения в контексте реформы высшей школы представляется целесообразным организовать и научно-практическую конференцию по проблемам адаптации молодых специалистов в ОВД, по вопросам совершенствования учебного процесса и гармонизации его теоретической и практической составляющих с широким привлечением известных ученых, специалистов и практиков управленческой и кадровой работы;


– усовершенствовать структуру учебной дисциплины «Конфликтология» в учебных планах вузов системы МВД России по специальностям «Правоохранительная деятельность» и «Юриспруденция» в интересах практической направленности обучения с введением в программу курса специальной темы «Служебные и юридические конфликты: пути их преодоления в ОВД»;

– развивать общественные молодежные организации для стимуляции социальной активности молодых сотрудников, шире привлекать к воспитательной работе ветеранов и ведущих специалистов.

Безусловно, предложенная оптимизационная модель этапного формирования кадров наряду с разработкой новых образовательных программ и технологий будет способствовать реализации на практике образовательной парадигмы «подготовка человека-личности, гражданина, специалиста – профессионала», что в конечном счете по-

ложительно скажется на кадровом потенциале органов внутренних дел, отвечающем требованиям современного российского общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



В современных условиях общественного развития необходим учет особенностей как собственной личности, так и других лиц, что позволит повысить эффективность деятельности сотрудников ОВД на основе социально-психологической компетентности.

В монографии с позиции среднеуровневой социологической теории «Социология милиции» проанализированы современные подходы изучения формирования человека, сделан акцент на методах и методиках изучения личности, применяемых в целях подбора кадров для ОВД. Научно обоснована оптимизационная модель этапного формирования кадров для органов внутренних дел.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК



1. Об утверждении Концепции психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России : приказ МВД России от 30 октября 1997 г. № 862.

2. Об утверждении положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел : приказ МВД России от 29 сентября 2006 № 770.

3. Положение о порядке организации психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26 июня 2000 г. № 690.

4. Программа психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России : приказ МВД России от 25 мая 1999 г. № 391.

5. Анализ и прогнозирование текучести кадров молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений МВД России / С.Д.Назаров и [др.]. – Красноярск, 2006.

6. Аналитический обзор взаимодействий образовательных учреждений и органов внутренних дел по проблемам комплектования ведомственных учебных заведений. – М.: ГУК МВД России, 2002.

7. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М. : Аспект-пресс, 1997.

8. Бажин, Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткин // Психологический журнал. – Т. 5. – 1984. – № 3.

9. Бажин, Е.Ф. Опросник уровня субъективного контроля (УСК) / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд. – М., 1993.

10. Бурлачук, Л.Ф. Словарь справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер Ком, 1999.

11. Воспитание и развитие личности учащихся образовательных учреждений МВД России: нормативные и аналитические материалы. – М., 1998.

12. Выступление министра внутренних дел Российской Федерации генерала армии Рашида Нургалиева в «Российской газете» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2009/08/21/nurgaliev.html>.

13. Горбач Н.А. Инновационные технологии отбора и сопровождения обучаемых и специалистов : монография / Н.А. Горбач. – Красноярск, 2001.

14. Гуценко, К.Ф. Правоохранительные органы / К.Ф. Гуценко, М.А. Ковалев. – М., 1997.

15. Ларионова, С.А. Профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел на основе диагностики социально-психологической адаптированности личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.А. Ларионова. – М., 2001.

16. Лучшие психологические тесты профотбора и профориентации / под ред. А.Ф. Кудряшова. – Петрозаводск: Петроком, 1992.

17. Мягких, Н.И. Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел Российской Федерации (концепция, принципы, критерии, технологии) : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Н.И. Мягких. – М., 2004.

18. Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. – Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988.

Библиографический список

19. Невирко, Д.Д. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств молодежи / Д.Д.Невирко, Н.А. Горбач. – Красноярск, 1999.

20. Невирко, Д.Д. Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств абитуриентов, обучаемых и выпускников вузов / Д.Д.Невирко, Н.А. Горбач. – Красноярск, 2008.

21. Невирко, Д.Д. Мониторинг текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России : учебно-методическое пособие / Д.Д. Невирко, С.Д. Назаров, Н.А. Горбач. – Красноярск, 2008.

22. Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 1990-х годов (социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел) : дис. ...докт. соц. наук / Д.Д.Невирко. – Барнаул, 2000.

23. Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х годов (социологический анализ специфики профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел) : автореф. дис. ... докт. Соц. наук / Д.Д. Невирко. – Барнаул, 1999.

24. Невирко, Д.Д. Особенности социализации личности в авторитарных институтах России 90-х годов : монография / Д.Д. Невирко. – Красноярск, 1999.

25. Невирко, Д.Д. Основы универсальной теории социализации человека : учебное пособие / Д.Д. Невирко. – Красноярск, 2004.

26. Невирко, Д.Д. Проблемы социализации молодежи Сибирского региона в современных условиях / Д.Д. Невирко, Н.А. Горбач // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2000. – №1 (13).

27. Невирко, Д.Д. Социология / Д.Д. Невирко, В.А. Шарыпова, В.Е. Шинкевич. – Красноярск, 2001.

28. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б.Г.Бовина и др. – М. : Академия МВД России, 1997;

29. Практическая психология / под ред. М.К. Тутушкиной. – СПб. : Изд-во «Дидактика плюс», 1998.

30. Пригожин, А.И. Социология организаций / А.И.Пригожин. – М., 1980.

31. Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. – М. : Мин-во обороны Российской Федерации, 1996.

32. Психологические тесты для деловых людей / сост. Н.А.Литвинцева // Приложение к журналу «Управление персоналом». – М.: ВИНТИ, 1996.

33. Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А. Карелина. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999.

34. Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России / под ред. А.С.Батышева. – Иркутск, 1999.

35. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях : методическое пособие. – М., 2001.

36. Психологическое сопровождение прохождения службы в органах внутренних дел : отчет о НИР (заключительный) / СибЮИ МВД России (науч. рук. Горбач Н.А.), № ГР 01055125; Инв. № 02054520. – Красноярск, 2005.

37. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел: в 5 ч. Ч. 1 / под ред. А.Ф.Дунаева, А.С.Батышева. – М., 1992.

38. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М. : Красная площадь, 1996.

Библиографический список

39. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000.

40. Разработка системы сбора и анализа служебных отзывов комплектующих органов внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности выпускников образовательных учреждений МВД России, прослуживших три года в органах внутренних дел : отчет о НИР (заключ.) / Сибирский юридический институт МВД России; рук. Невирко Д.Д.; исполн.: Горбач Н.А., Молоков В.В. – Красноярск, 2007. – Инв. №02079756.

41. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1997.

42. Собчик, Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. – М., 1998.

43. Совершенствование социальной и профессиональной адаптации учащихся к условиям учебной и служебной деятельности в образовательных учреждениях МВД России : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Сибирский юридический институт МВД России ; рук. Горбач Н.А. ; исполн. : Рубчевский К.В. – Красноярск, 2001. – Инв. №02.2. 00 105943.

44. Социальная психология: пер. с англ. – СПб., 1998.

45. Столяренко, А.М. Психологическая и педагогическая науки в обеспечении деятельности органов внутренних дел в современных условиях / А.М. Столяренко // Труды академии управления МВД России. – 2009. – № 2.

46. Харитонов, А.Н. Адаптация слушателей в период вузовской подготовки / А.Н. Харитонов, А.Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №2 (4).

47. Хорошавина, Е.А. Психологический анализ трудностей адаптации слушателей вуза (на примере ИФ ЮИ МВД

России) / Е.А. Хорошавина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №1 (3).

48. Шиган, Е.Н. Методы прогнозирования и моделирования в социально-гигиенических исследованиях / Е.Н. Шиган. – М. : Медицина, 1986.

49. Ярковой, С.И. Психолого-педагогические аспекты формирования личности сотрудника органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С.И. Ярковой. – Якутск, 1998.

ПРИЛОЖЕНИЯ



А Н К Е Т А

**абитуриента Сибирского юридического института
МВД России**

Регистрационный номер _____

Набор 200 ____г.

Комплектующий орган _____

№ группы _____

Взвод _____

Форма обучения: _____

Дата обследования _____

Инструкция: внимательно прочитайте каждый вопрос и подчеркните один из предложенных вариантов ответа, который наиболее полно и точно отражает Ваше мнение. Если ни один из предложенных вариантов Вам не подходит, напишите свой ответ, а также напишите ответы на вопросы, где нет вариантов ответа. Работайте самостоятельно, быстро и аккуратно.

1. Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

2. Пол: 1. Мужской 2. Женский

3. Сотрудник ОВД 1. Да, должность _____

2. Нет

4. Год и дата рождения _____

5. Социальное происхождение:

1. Из рабочих

2. Из служащих

2.1. Из милицейской семьи

6. Состав семьи (мать, отец, мачеха, отчим, нет родителей; живут вместе, отдельно, находятся в разводе с _____г.):

Отец: возраст _____ лет; работает (где? кем?) _____; пенсионер; находится на инвалидности (группа _____, причина _____); безработный; другое _____

Мать: возраст _____ лет; работает (где? кем?) _____; пенсионерка; находится на инвалидности (группа _____, причина _____); безработная; домохозяйка; другое _____

Братья (сколько ___); **сестры** (сколько ___); в настоящее время работают, учатся, служат (где _____); братьев (сестер) не имею;

Жена (муж) работает, учиться _____, не имею;

Дети, сколько _____, не имею

Каким по счету ребенком в семье вы родились _____

7. Место жительства до поступления (домашний адрес, телефон):

1. Житель г. Красноярска _____

2. Житель Красноярского края _____

3. Другие места _____

8. Родственники – сотрудники ОВД (служили, служат) _____

9. Льготы (подчеркнуть): золотая медаль; серебряная медаль; красный диплом; класс юридической подготовки; сирота; уволенные в запас военнослужащие; из МВД (стаж не менее 6 мес.); участник боевых действий в Чечне (Северном Кавказе); дети сотрудников ОВД и военнослужащих внутренних войск, погибших или получивших инвалидность при исполнении служебных обязанностей.

10. Образование (что и когда окончили):

1. Среднее, школа № _____ (обычная, вечерняя, специальная); гимназия № _____

2. Среднее специальное (ПТУ, техникум), другое _____

3. Специализированный колледж (класс)

а) да, какой? _____

б) нет

В каком году _____

С каким средним баллом аттестата (диплома) _____

11. Какой иностранный язык Вы изучали в школе?

12. Гражданская специальность, должность и стаж работы до поступления на службу в ОВД

13. Служба в Вооруженных силах (да, нет) 19____ г.
-19 _____ г.

Звание _____ Должность _____

14. Государственные награды _____

15. Подготовка по специальностям ОВД

16. Должности, занимаемые в ОВД (в хронологическом порядке) с _____ по _____;
должность _____

17. Спортивные звания или разряд (вид спорта)

Занятия физкультурой и спортом за последние 2 года (вид спорта _____; регулярность занятий (да, нет); спортом не занимался (лась))

18. Были ли у Вас колебания при выборе этой профессии?

1. Были некоторые колебания
2. Думал обстоятельно, взвешивал все «за» и «против»
3. Сомневался, хватит ли знаний, опыта
4. Колебаний не было

19. Вы выбрали эту милицмейскую проффессию:

1. По собственному желанию
2. По совету (требованию) родителей (родственников)
3. По совету друзей
4. По совету знакомых (сотрудников ОВД, гражданских лиц)
5. Под впечатлением фильмов, книг
6. Из-за возможности проживать вне семьи, самостоятельно
7. Из-за уверенности, что милицмейская служба соответствует Вашим склонностям (характеру)
8. Из чувства солидарности (за компанию с товарищами)
9. Для получения специальности вообще
10. Другое, что? _____

20. Какую профессию в системе ОВД Вы желаете получить?

1. Участкового инспектора
2. Оперуполномоченного
3. Следователя
4. Дознавателя
5. Инспектора ГАИ
6. Другую, какую? _____

21. Что Вы предпримете, если не будете приняты на учебу в СибЮИ МВД России?

1. Повторю попытку поступления на следующий год
2. Буду поступать в вуз или среднее специальное учебное заведение другого профиля
3. Буду служить в армии
4. Другое, что? _____

22. Где Вы получили информацию о Вашей будущей специальности?

1. От работников ОВД по месту жительства
2. От сотрудников СибЮИ МВД России
3. От родителей, родственников
4. От друзей, знакомых
5. Из других источников, каких? _____

23. Насколько Вы знаете характер будущей специальности?

1. Знаю все подробно
2. Знаю в общих чертах
3. Представляю смутно
4. Не представляю совсем, но надеюсь узнать

**24. Подчеркните ключевое слово в названии:
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ**

25. Как Вы оцениваете свои способности по отношению к будущей профессии?

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Высокие | 4. Ниже среднего |
| 2. Выше среднего | 5. Низкие |
| 3. Средние | 6. Отсутствуют |

26. Оцените свои данные в процентах по шкале самооценки (10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100):

Уровень здоровья	Уровень мышления, памяти, внимания	Желание стать офицером	Уровень психологической устойчивости	Уровень способности к общению

27. Укажите 2-3 важнейших, на Ваш взгляд, событий текущего года:

1. В международной жизни _____
2. Во внутренней жизни страны _____
3. В жизни края (области) _____

28. Как Вы оцениваете работу в милиции?

Отметьте один ответ в каждой строке	согласен	не согласен	затрудняюсь ответить
1. Престижная	3	2	1
2. Благородная	3	2	1
3. Опасная	3	2	1
4. Жестокая, негуманная	3	2	1
5. Требующая особых интеллектуальных качеств	3	2	1
6. Требующая положительных моральных качеств	3	2	1
7. Трудная, но необходимая	3	2	1
8. Неблагодарная	3	2	1
9. Такая, где можно спиться	3	2	1
10. Такая, где можно приобрести богатый жизненный опыт	3	2	1
11. Жизнь ради людей, порой в ущерб собственным интересам	3	2	1

29. Согласны ли Вы с тем, что какой-либо коллектив (группа людей) может применить следующие средства для выражения протеста:

Отметьте один ответ в каждой строке	да	нет
1. Сбор подписей	1	2
2. Бойкот (отказ от каких-либо работ)	1	2
3. Законная демонстрация	1	2
4. Угроза забастовкой	1	2
5. Незаконная забастовка	1	2
6. Захват предприятий, зданий	1	2

30. Какие причины определили Ваш профессиональный выбор, что побудило Вас поступать в СибЮИ МВД России?

Отметьте один ответ в каждой строке	главным образом	частично	не имеет значения
1. Гарантия постоянной работы	3	2	1
2. Традиции и ритуалы МВД России, форма одежды	3	2	1
3. Возможность заняться интересным и престижным делом	3	2	1
4. Получение льгот и преимуществ	3	2	1
5. Участие в борьбе с преступностью	3	2	1
6. Романтика офицерской службы	3	2	1
7. Возможность материально обеспечить себя и свою семью	3	2	1
8. Возможность физического самосовершенствования	3	2	1
9. Надежда на решение жилищной проблемы	3	2	1
10. Получение бесплатного образования	3	2	1
11. Получение специальности, которая пригодится на «гражданке»	3	2	1
12. Продолжение семейной династии	3	2	1
13. Личная склонность к дисциплине	3	2	1
14. Право командовать людьми	3	2	1
15. Альтернатива военной службе «по призыву»	3	2	1
16. Возможность успешной карьеры	3	2	1

31. Какие стороны милицейской жизни представили бы для Вас наибольшую трудность?

1. Высокая ответственность
2. Необходимость беспрекословного подчинения, строгая дисциплина
3. Работа с подчиненными
4. Частый и длительный отрыв от семьи
5. Другое, что? _____

32. С каким суждением Вы больше всего согласны?

1. После смерти человек продолжает жить в своих делах, пока его помнят люди
2. После смерти человек продолжает жить в своих детях и внуках
3. После смерти исчезает тело человека, а душа продолжает жить
4. После смерти человек исчезает весь, поэтому любые дела и стремления напрасны
5. После смерти ничего не будет, надо взять от жизни все, что возможно

33. Приходилось ли Вам употреблять алкогольные напитки:

1. Никогда
2. Редко (только по большим праздникам)
3. Иногда (2-3 раза в месяц)
4. Часто (чаще 3 раз в месяц)

33 а. Ваша переносимость алкоголя?

1. Хорошая, мало пьянею, ощущаю прилив сил и энергии, поднимается настроение
2. Плохая, быстро пьянею, появляется головокружение, сонливость, ухудшение самочувствия, головная боль, тошнота, рвота
3. Другое _____
4. Затрудняюсь ответить

34. Ответьте на следующие вопросы в соответствии с Вашими личными убеждениями «да» или «нет»:

Отметьте один ответ в каждой строке	Да	Нет
	1	2
1. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили		
2. Можно весело провести праздник или день рождения, совсем не употребляя алкоголь		
3. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже, если я знаю, что они правы		
4. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга		
5. Можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку		
6. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными		
7. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений		
8. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других		
9. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений		
10. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут		

35. Ваше любимое занятие в свободное время за последние 2–3 года?

Чтение литературы (какой? _____); техника; искусство; посещение выставок, театров, концертов; просмотр телепередач, видеофильмов; увлечение музыкой; коллекционирование (чего? _____); прогулки на воздухе; встречи с друзьями; игры (какие? _____); неопределенное время проведение; другое _____

36. Какие из школьных предметов Вам давались:

легче других _____

труднее других _____

37. Что помешало Вам в школе быть отличником?

Трудность школьной программы; отсутствие воли, настойчивости, усидчивости; не хватило способностей; не было желания; не считал главным; другие причины (какие?) _____

38. Где Вы воспитывались большую часть времени?

В своей семье; у родственников; в детском доме; интернате; в чужой семье; в другом месте (где именно) _____

39. Какие взаимоотношения преобладают в Вашей семье?

Ровные, теплые, искренние; натянутые, холодные, сухие; безразличные; плохие, грубые, ссоры, конфликты, разводы родителей, выпивки, драки; другое _____

40. Что из ниже перечисленного случилось у Вас когда-либо (нужное подчеркнуть, дописать)?

Травмы; ушибы головы; бессонница; сильное переутомление; периоды полной апатии и безразличия ко всему; чувство собственной неполноценности; разочарование в жизни; нежелание жить; нервные срывы; сильные нервные потрясения; уходы из дома после обид; серьезные ссоры, конфликты (с родителями, учителями, товарищами, любимым человеком); участие в драках; случаи потери сознания (в т.ч. кратковременные после травмы); заикание; судорожные припадки; ночное недержание мочи; разговоры во сне; хождение во сне; головокружения; обмороки (в том числе при сильном волнении, перегревании, в душном помещении); другое (когда? что?) _____

41. Какие вредные привычки имеются у Вас?

Курение с _____ лет, по _____ сигарет (папирос) в день; употребление в разговоре нецензурных выражений; обкусывание ногтей; однообразные навязчивые движения; сплевывания; другие _____; не имею

42. Знакомство с наркотиками:

Знаю из средств массовой информации; знаю от знакомых; есть знакомые, которые употребляют; один раз пробовал сам; иногда употребляю

43. Отношение к наркотикам:

Отрицательное; не могу сказать определенно; считаю, что они иногда могут помочь; считаю, что они полезны

44. Испытывали ли Вы трудности во взаимоотношениях с окружающими (родственниками, знакомыми, друзьями) из-за своего характера?

Часто; иногда; никогда; затрудняюсь ответить

45. Какими способами Вы решаете конфликты?

Не обращаю внимания; пытаюсь доказать свою правоту; пытаюсь сгладить конфликт; пытаюсь подавить силой; признаю свое поражение; другое _____

46. Как давно Вы решили стать сотрудником ОВД?

Мечтал с детства; решил в _____ классе школы; в этом году

47. Какие черты характера Вы бы хотели у себя сформировать для успешной работы по избранной специальности?

Дисциплинированности; трудолюбия; организованности; смелости; решительности; целеустремленности; настойчивости; самообладания; силы воли; общительности; самостоятельности; другие черты (какие?) _____

48. Как Вы отнесетесь к предложению назначить Вас младшим командиром (командиром учебной группы, отделения)

Согласитесь с удовольствием; откажитесь из-за отсутствия способностей; откажитесь из-за того, что это может помешать учебе; с безразличием

49. Какие качества в людях Вы больше всего цените? _____

50. Какую самую большую ошибку в жизни Вы совершили? _____

51. Какие недостатки в людях Вам наиболее неприятны? _____

52. Каково Ваше представление о счастье? _____

53. Если бы это было возможно, то что, как и почему хотели бы Вы изменить в своем прошлом? _____

54. Что в настоящее время имеет для Вас большее значение (распределите места-ранги, обозначив их цифрами 1, 2, 3, ..., начиная с 1 для самого главного). Проставьте одну цифру в каждой строке (цифры не должны повторяться):

Состояние Вашего здоровья	
Выбор профессии	
Сексуальные интересы	
Бытовые проблемы	
Культурные интересы	
Увлечения (хобби)	
Процессы, происходящие в обществе	
Поступление в вуз	

55. Допишите все предложения, ничего не пропуская:

1. Главным для меня при принятии решения о поступлении на учебу в СибЮИ МВД России было _____

2. На меня повлияло также _____

3. После окончания СибЮИ МВД России я буду работать в ОВД, потому что _____

4. Мне нужна работа в ОВД, чтобы _____

5. В работе в ОВД меня больше всего интересует _____

6. Главные трудности, которые меня ожидают в учебе – это _____

7. Работа сотрудника ОВД в моем понимании – это:

а) _____

б) _____

в) _____

8. В предстоящей мне учебе и службе, по-моему, наиболее важно _____

9. Если бы я не поступал на учебу в СибЮИ МВД России, то предпочел бы:

учиться по специальности _____

работать по специальности _____

10. Но там я не имел бы _____

11. Сотрудник ОВД должен быть _____

56. Укажите трех человек, которые могли бы поручиться за Вас:

1. _____

Ф.И.О., характер отношений (друг, родственник, коллега и т.п.)

2. _____

Ф.И.О., характер отношений (друг, родственник, коллега и т.п.)

3. _____

Ф.И.О., характер отношений (друг, родственник, коллега и т.п.)

57. Кратко обоснуйте (не менее 4-5 предложений) по каждому вопросу

Почему я хочу стать сотрудником ОВД? _____

Почему я выбрал именно эту профессию? _____

Какие жизненно важные цели позволят решить Вам поступление в учебное заведение МВД? _____

Каким будет Ваш обычный рабочий день через год после окончания обучения? _____

С условиями проведения профессионального психологического обследования ознакомлен(а) и обязуюсь выполнять

Дата заполнения анкеты «__» «_____» _____ г.

Личная подпись _____ / _____ /

Таблица 1

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ И МОРАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ,
ОРИЕНТАЦИИ НА МИЛИЦЕЙСКУЮ ПРОФЕССИЮ

	Контролируемый параметр	Оценки
1	Установка на милицейскую профессию	Зрелая (3, 5.2.1, 8, 18(2/ 3), 19(1/2/4/7), 20.3, 21(1/3) (если присутствует более четырех вышеперечисленных ответов) Частично зрелая (есть три-четыре вышеперечисленных ответа) Незрелая (если менее трех вышеперечисленных ответов)
2	Представление о выбранной профессии и собственных возможностях	Верные (22 (1/2), 23(1/2), 24.3, 28.2=3, 28.3=3, 28.5=3, 28.6=3, 28.7=3, 28.10=3, 28.11=3), если присутствуют более или половина вышеперечисленных ответов Неверные (если менее половины вышеперечисленных ответов) Завышенные (25.1/25.2, 26 (90-100%) (1) Нормальные не (1) и не (2) Заниженные (25 (4 /5/6), 26 (ниже 50%)(2)
3	Мотивы выбора профессии	Общественно-значимые (30.3, 30.5, 30.12, 30.13 – если есть хотя бы один из них «главным образом») Общественно-незначимые (если нет ни одного из вышеперечисленных)
4	Ориентация на службу в ОВД	Устойчивая (13, 15, 16, 17, 26.3 (70–100%), или есть льгота (из МВД, ВС, б.д. в Чечне и Северном Кавказе) (1) Частично устойчивая – если не (1) и не (2) Неустойчивая (13, 15, 16, 17 – пусто, 26.3 ниже 60, 31 (3/4) (2)
5	Соответствие личных качеств нормам морали	Соответствуют (29.5=2, 29.6=2, 34 (6–10 б.) (1) Частично соответствуют – если не(1) и не(2) Не соответствуют (29.2=1, 29.3=2, 29.4=1, 29.5=1, 29.6=1, 34 ниже 5 б.)
6	Смысло-жизненная ориентация	Социально-творческая (32.1) Демократическая (32.2) Теологическая (32.3) Нигилистическая (32.4) Потребительская (32.5)

Приложение Б

Таблица 1

БЛАНК «МИОМ»

Фамилия, имя, отчество абитуриента _____					
Дата _____ Группа № _____ Регистрационный № _____					
Раздел I	Раздел II	Раздел III	Раздел IV	Раздел V	Раздел VI
01 а б в г д	01 а б в г д	01 а б в г д	01 _____ 02	01 _____ 02	01 _____
02 а б в г д	02 а б в г д	02 а б в г д	_____	_____	02 _____
1 а б в г д	21 а б в г д	41 а б в г д	61 _____	77 _____	97 _____
2 а б в г д	22 а б в г д	42 а б в г д	62 _____	78 _____	98 _____
3 а б в г д	23 а б в г д	43 а б в г д	63 _____	79 _____	99 _____
4 а б в г д	24 а б в г д	44 а б в г д	64 _____	80 _____	100 _____
5 а б в г д	25 а б в г д	45 а б в г д	65 _____	81 _____	101 _____
6 а б в г д	26 а б в г д	46 а б в г д	66 _____	82 _____	102 _____
7 а б в г д	27 а б в г д	47 а б в г д	67 _____	83 _____	103 _____
8 а б в г д	28 а б в г д	48 а б в г д	68 _____	84 _____	104 _____
9 а б в г д	29 а б в г д	49 а б в г д	69 _____	85 _____	105 _____
10 а б в г д	30 а б в г д	50 а б в г д	70 _____	86 _____	106 _____
11 а б в г д	31 а б в г д	51 а б в г д	71 _____	87 _____	107 _____
12 а б в г д	32 а б в г д	52 а б в г д	72 _____	88 _____	108 _____
13 а б в г д	33 а б в г д	53 а б в г д	73 _____	89 _____	109 _____
14 а б в г д	34 а б в г д	54 а б в г д	74 _____	90 _____	110 _____
15 а б в г д	35 а б в г д	55 а б в г д	75 _____	91 _____	111 _____
16 а б в г д	36 а б в г д	56 а б в г д	76 _____	92 _____	112 _____
17 а б в г д	37 а б в г д	57 а б в г д		93 _____	113 _____
18 а б в г д	38 а б в г д	58 а б в г д		94 _____	114 _____
19 а б в г д	39 а б в г д	59 а б в г д		95 _____	115 _____
20 а б в г д	40 а б в г д	60 а б в г д		96 _____	116 _____

Текст «МИОМ»
(Методика исследования особенностей мышления)¹

Инструкция

Методика состоит из 6 разделов по 16-20 заданий в каждом. Описание заданий и образцы решений даются в инструкциях, помещенных перед каждым разделом. Для работы над заданиями любого раздела отводится строго определенное время, за которое Вам, скорее всего, не удастся найти все решения, но волноваться и расстраиваться из-за этого не надо. Работайте спокойно и внимательно, выполняйте задания в том порядке, в каком они расположены. Если для очередного задания Вы не можете найти ответ, не задерживайтесь на нем слишком долго, переходите к следующему. Начинать и кончать работу с каждым разделом Вы будете точно по указанию преподавателя. Все испытание рассчитано на 50 минут.

ВНИМАНИЕ!

Ничего не пишите и не делайте никаких пометок в этой тетради. Она должна остаться совершенно чистой. Ответы отмечайте только в листе ответов. Как это делать, Вам будет объяснено в образцах.

Теперь в листе ответов заполните верхнюю часть – укажите Вашу фамилию, класс (или группу) и дату проведения работы. Сделав это, ждите дальнейших указаний.

Не переворачивайте страницу без разрешения!

¹ Текст методики приводится по: Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел : в 5 ч. Ч. 1 / под ред. А.Ф.Дунаева, А.С.Батышева. М., 1992. С.89-102.

Описание заданий раздела 1 и образцы решения

Задания 1– 20

Каждое из заданий представляет собой незаконченное предложение, в котором всегда недостает одного слова. Ниже приводится список из пяти слов, обозначенных буквами: а), б), в), г), д). Вам нужно выбрать из списка то слово, которое, по Вашему мнению, лучше всего подходит для дополнения предложения. Помните: предложение должно быть дополнено таким образом, чтобы оно приобрело **правильный смысл**.

Образец 01

01. Кролик больше всего похож на ...

а) кошку, б) белку, в) зайца, г) лису, д) ежа.

Правильный ответ: «на зайца». В листе ответов в разделе 1 в строке 01 зачеркните букву «в». Это должно выглядеть так:

01. а, б, ~~в~~, г, д

Образец 02

02. Противоположностью надежды является...

а) грусть, б) злость, в) нежность, г) уныние, д) отчаяние.

Правильный ответ: «отчаяние». В листе ответов в строке 02 Вы должны зачеркнуть букву «д», так как словом «отчаяние» предложение будет дополнено правильно.

Список слов а), б), в), г), д), кроме слов, может содержать словосочетания и числа.

Отмечая ответ в листе ответов, помните, что нужно зачеркивать лишь одну букву, так как **во всех заданиях возможно только одно решение**. Если Вы ошиблись, перечеркните неправильно отмеченную букву крестиком (х), а нужную букву зачеркните одной чертой.

Ждите указаний продолжать работу!

Не переворачивайте страницу без разрешения!

Р а з д е л 1

Задания 1-20

1. У дерева всегда есть...
а) листья, б) плоды, в) почки, г) корни, д) тень.
2. Комментарий – это ...
а) закон, б) лекция, в) объяснение, г) следствие,
д) намек.
3. Противоположностью предательства является ...
а) любовь, б) тунеядство, в) хитрость, г) трусость,
д) преданность.
4. Женщины ... бывают выше мужчин.
а) всегда, б) обычно, в) часто, г) никогда не, д) иногда.
5. Обед не может состояться без...
а) стола, б) сервиза, в) пищи, г) воды, д) голода.
6. Занятием, противоположным отдыху, является ...
а) труд, б) забота, в) усталость, г) прогулка, д) тренировка.
7. Для торговли необходимо иметь ...
а) магазин, б) деньги, в) прилавок, г) товар, д) весы.
8. Когда спор кончается взаимной уступкой, это называется ...
а) конвенцией, б) компромиссом, в) развязкой,
г) сговором, д) примирением.
9. Человека, который плохо относится к новшествам, называют ...
а) анархистом, б) либералом, в) демократом,
г) радикалом, д) консерватором.
10. Сыновья ... бывают опытнее отцов.
а) никогда не, б) часто, в) редко, г) обычно,
д) всегда.
11. При одинаковом весе больше всего белков содержит ...
а) мясо, б) яйца, в) масло, г) рыба, д) хлеб.

12. Соотношение выигрышей, проигрышей в лотерее дает возможность определить ...

а) число участников, б) прибыль, в) цену одного билета, г) количество билетов, д) вероятность выигрыша.

13. Тетя ... бывает старше племянницы.

а) всегда, б) редко, в) почти всегда, г) никогда не, д) обязательно.

14. Утверждение, что все люди честны ...

а) ложно, б) хитро, в) верно, г) абсурдно, д) не доказано.

15. Рост шестилетнего ребенка равен приблизительно ... см.

а) 157, б) 100, в) 135, г) 112, д) 93.

16. Длина бумажной сторублевой купюры примерно ... см.

а) 15,5, б) 10,15, в) 7,5, г) 18,2, д) 12,15.

17. Утверждение, которое не вполне доказано, называют ...

а) двусмысленным, б) парадоксальным, в) гипотетическим, г) путаным, д) очевидным.

18. Из перечисленных ниже городов севернее всех расположен...

а) Новосибирск, б) Томск, в) Красноярск, г) Иркутск, д) Хабаровск.

19. Предложения не существуют без ...

а) глагола, б) подлежащего, в) обращения, г) точки, д) слова.

20. Расстояние между Москвой и Новосибирском составляет приблизительно ... км.

а) 3000, б) 1000, в) 7000, г) 4800, д) 2100.

Конец первого раздела.

Проверьте ваши ответы.

Не переворачивайте страницу без разрешения!

Описание заданий раздела 2 и образцы решений

Задания 21–40

Вам дается ряд из пяти слов. Четыре из них по значению можно объединить в одну группу. Вы должны указать пятое слово, не входящее в эту группу, то есть не относящееся к тому смыслу, который является общим для остальных четырех слов.

Образец 01

01. а) стул, б) стол, в) голубь, г) диван, д) шкаф.

Решение:

слова «а», «б», «г», «д» обозначают предметы мебели, слово «в» не обозначает этого.

В листе ответов в разделе II в строке 01 нужно зачеркнуть букву «в».

Образец 02

02. а) идти, б) мчаться, в) ползти, г) бежать, д) лежать.

Решение:

слова «а», «б», «в», «г» обозначают разные виды передвижения, слово «д» обозначает пребывание на месте.

В листе ответов в строке 02 Вы должны зачеркнуть букву «д».

Ждите указаний приступить к работе!

Не переворачивайте страницу без разрешения!

Р а з д е л 2

Задания 21–40

21. а) писать, б) рубить, в) шить, г) читать, д) ковать.
22. а) узкий, б) угловатый, в) короткий, г) высокий, д) широкий.
23. а) велосипед, б) мотоцикл, в) поезд, г) трамвай, д) автобус.
24. а) запад, б) курс, в) направление, г) путешествие, д) север.
25. а) видеть, б) говорить, в) осязать, г) нюхать, д) слышать.
26. а) прилечь, б) приподняться, в) присесть, г) приклониться, д) привстать.
27. а) круг, б) эллипс, в) стрела, г) дуга, д) кривая.
28. а) добрый, б) верный, в) отзывчивый, г) трусливый, д) честный.
29. а) разделять, б) освобождать, в) связывать, г) резать, д) отличать.
30. а) граница, б) мост, в) общество, г) расстояние, д) супружество.
31. а) занавес, б) щит, в) невод, г) фильтр, д) стена.
32. а) матрос, б) плотник, в) шофер, г) велосипедист, д) парикмахер.
33. а) кларнет, б) контрабас, в) гитара, г) скрипка, д) арфа.
34. а) отражение, б) эхо, в) деятельность, г) отзвук, д) подражание.
35. а) учение, б) планирование, в) тренировка, г) отчет, д) рекламирование.
36. а) зависть, б) скупость, в) обжорство, г) жадность, д) скардность.
37. а) разум, б) вывод, в) решение, г) начинание, д) договор.
38. а) тонкий, б) худой, в) узкий, г) дородный, д) короткий.
39. а) горлышко, б) пробка, в) ножка, г) спинка, д) ручка.
40. а) туманный, б) морозный, в) ветреный, г) хмурым, д) дождливый.

Конец второго раздела

Еще раз проверьте Ваши решения и ждите дальнейших указаний.

Описание заданий раздела 3 и образцы решений

Задания 41–60

В каждом задании Вам даны три слова. Первое и второе из них, напечатанные через двоеточие, находятся между собой в определенной связи. После третьего слова стоит знак вопроса. Из приведенных ниже и обозначенных буквами «а», «б», «в», «г», «д» пяти слов Вам нужно выбрать одно, соотносящееся с третьим словом так же, как второе слово с первым.

Образец 01

01. лес: дерево луг: ?

а) куст, б) пастбище, в) трава, г) сено, д) тропинка.

Решение: выбирается слово «трава», поэтому Вы в листе ответов в разделе III в строке 01 зачеркиваете букву «в».

Образец 02

02. темный: светлый мокрый: ?

а) дождливый, б) пасмурный, в) сырой, г) влажный, д) сухой.

Решение: так как слова «темный» и «светлый» противоположны по значению, Вы и для слова «мокрый» находите противоположное по значению слово. Это слово – «сухой».

В листе ответов в строке 02 Вы должны зачеркнуть букву «д».

Ждите разрешения продолжать работу!

**Не переворачивайте страницу,
пока не получите соответствующего указания!**

Р а з д е л 3

Задания 41–60

41. Школа: директор кружок: ?
а) председатель, б) член, в) руководитель, г) заведующий, д) посетитель.
42. Часы: время термометр: ?
а) прибор, б) измерение, в) ртуть, г) тепло, д) температура.
43. Искать: находить размышлять: ?
а) запоминать, б) приходить к выводу, в) расследовать, г) совершить поступок, д) вспоминать.
44. Круг: шар квадрат: ?
а) призма, б) прямоугольник, в) тело, г) геометрия, д) куб.
45. Действие: успех обработка: ?
а) товар, б) труд, в) отделка, г) достижение, д) цена.
46. Животное: коза пища: ?
а) продукт, б) еда, в) обед, г) хлеб, д) кухня.
47. Голод: худоба труд: ?
а) усилие, б) усталость, в) энтузиазм, г) плата, д) отдых.
48. Луна: Земля Земля: ?
а) Марс, б) звезда, в) Солнце, г) планета, д) воздух.
49. Ножницы: резать орнамент: ?
а) вышивать, б) украшать, в) создавать, г) рисовать, д) выпиливать.
50. Автомобиль: мотор яхта: ?
а) борт, б) киль, в) корма, г) парус, д) мачта.
51. Роман: пролог опера: ?
а) афиша, б) программа, в) либретто, г) увертюра, д) ария.

52. Ель: дуб стол: ?
а) мебель, б) шкаф, в) скатерть, г) гардероб, д) гар-
нитур.
53. Язык: горький глаз: ?
а) зрение, б) красный, в) очки, г) свет, д) зоркий.
54. Пища: соль лекция: ?
а) скука, б) конспект, в) юмор, г) язык, д) беседа.
55. Год: весна жизнь: ?
а) радость, б) старость, в) рождение, г) юность, д) учеба.
56. Ранение: боль повышение скорости: ?
а) расстояние, б) протокол, в) арест, г) авария, д) со-
противление воздуха.
57. Наука: математика издание: ?
а) типография, б) рассказ, в) журнал, г) газета «Из-
вестия», д) редакция.
58. Горы: перевал река: ?
а) лодка, б) мост, в) брод, г) паром, д) берег.
59. Кожа: осязание глаз: ?
а) освещение, б) зрение, в) наблюдение, г) взгляд,
д) смущение.
60. Грусть: настроение гнев: ?
а) печаль, б) ярость, в) страх, г) аффект, д) прощение.

Конец третьего раздела.

Еще раз проверьте Ваши ответы.

**Не переворачивайте страницу, ждите дальнейших
указаний.**

Описание заданий раздела 4 и образцы решений

Задания 61–76

В каждом задании Вам будет предложено два слова. Вам нужно решить, что означает каждое из них и что общего в их значениях. Затем Вы должны найти третье слово (или словосочетание), обозначающее тот общий смысл, который Вы обнаружили в двух предложенных словах.

Образец 01

01. Пшеница – овес : ?

Решение:

слово, обозначающее общий смысл данных слов, – «зерновые». Это слово Вы должны вписать на своем листке ответов в строку с номером 01 раздела IV.

Образец 02

02. Хлеб – масло : ?

Решение:

общий смысл двух предложенных слов может быть выражен словами «пища», «еда», «продукт (питания)». Одно из этих слов Вы и должны написать в строке 02 листа ответов.

Ждите указаний продолжать работу!

Не переворачивайте страницу без разрешения!

Р а з д е л 4

Задания 61–76

ВНИМАНИЕ! Не пишите ничего на этой странице!

Ответы вписывайте в лист ответов!

61. Яблоко – земляника : ?
62. Сигарета – кофе : ?
63. Часы – термометр : ?
64. Нос – глаза : ?
65. Эхо – зеркало : ?
66. Картина – басня : ?
67. Громко – тихо : ?
68. Семя – яйцо : ?
69. Герб – флаг : ?
70. Кит – щука : ?
71. Голод – жажда : ?
72. Муравей – осина : ?
73. Нож – проволока : ?
74. Наверху – внизу : ?
75. Благословение – проклятие : ?
76. Похвала – наказание : ?

Конец четвертого раздела

Не переворачивайте страницу, ждите дальнейших указаний!

Описание заданий раздела 5 и образцы решений

Задания 77–96

Теперь вам предлагаются арифметические задания.

Образец 01

01. Книга стоит 25 рублей. Сколько стоят 3 книги?

Ответ, разумеется, 75 рублей. Впишите его в лист ответов в разделе V в строке 01.

Образец 02

02. Мотоциклист едет со скоростью 15 км/час. Какое расстояние он проедет за 4 часа?

Ответ: 60 км. Запишите его в строке 02.

Ждите указаний продолжать работу!

Не переворачивайте страницу без разрешения!

Р а з д е л 5
Задания 77–96

77. У мальчика было 100 руб., из них он истратил на 30 руб. больше, чем у него осталось. Сколько рублей у него осталось?

78. Сколько километров проедет машина за 8 часов, если она едет со скоростью 70 км в час?

79. 15 ящиков с фруктами весят 280 кг, а каждый пустой ящик весит 2 кг. Сколько весят фрукты?

80. 6 человек выкопают канаву за 72 дня. За сколько дней выкопают ту же канаву 24 человека?

81. Три шариковые ручки стоят 5 рублей. Сколько таких ручек можно приобрести на 60 рублей?

82. Мальчик пробежал 1,5 м за $\frac{1}{4}$ сек. Какое расстояние он пробежит за 20 сек.?

83. Дерево находится в 25 м севернее дома, а дом расположен в 20 м севернее пруда. Каково расстояние от дерева до пруда?

84. 3,5 м материи стоит 70 рублей. Сколько стоит 2,5 м той же материи?

85. 48-сантиметровая проволока, нагреваясь, удлиняется до 56 см. Какова будет длина 72-сантиметровой проволоки после нагревания?

86. Четверо рабочих выполнили работу за 90 дней. Сколько нужно рабочих, чтобы закончить ту же работу за полдня?

87. В мастерской за 4 часа делают 280 стульев. Сколько стульев изготовит мастерская за $\frac{1}{5}$ часа?

88. Сплав составляют из двух частей серебра и трех частей олова. Сколько граммов олова потребуется для получения 30 г сплава?

89. Миша зарабатывает в день 30 руб., а Саша – 50 руб. Вместе они заработали 1200 руб. Сколько рублей заработал Саша?

90. За одно и то же время первый ткацкий цех выпускает 60 м материи, а второй – 40 м. Сколько материи изготовит первый цех к тому времени, когда второй наткет 60 м?

91. Вася отдал восьмую часть своих денег за почтовые марки и в три раза больше за бумагу, после чего у него осталось 40 руб. Сколько денег было у него до покупки?

92. 43 стакана упакованы в два ящика. В первый ящик вошло на 7 стаканов больше, чем во второй. Сколько стаканов находится в первом ящике?

93. Кусок ткани длиной 60 м разрезали на две части так, что одна из них составляет $\frac{2}{3}$ другой. Какова длина меньшего отрезка?

94. Завод вывез $\frac{1}{4}$ своей продукции на экспорт, а $\frac{1}{5}$ продал внутри страны. Какой процент продукции остался на складе завода?

95. Вино, заполняющее $\frac{6}{7}$ объема бочки, стоит 720 рублей. Сколько стоит полбочки вина?

96. В одной семье у каждой дочери равное число братьев и сестер, а у каждого сына сестер в два раза больше, чем братьев. Сколько в семье дочерей?

Если у Вас осталось время, проверьте свои решения.

Конец пятого раздела.

**Не переворачивайте страницу
до получения нового задания!**

Описание заданий раздела 6 и образцы решений

Задания 97–116

Каждое задание состоит из ряда чисел, которые расположены в определенном порядке. Ваша задача – выявить ту закономерность, по которой построен ряд и найти число, продолжающее ряд в соответствии с этой закономерностью.

Образец 01

01. 2 4 6 8 10 12 14 ?

В этом ряду каждое число на две единицы больше предыдущего. Следовательно, следующее число должно быть 16. В своих листах ответов в разделе VI в строке 01 напишите 16.

Образец 02

02. 9 7 10 8 11 9 12 ?

В этом ряду от первого числа (9) отнято 2, получено второе число (7). К нему прибавлено три, и получено третье число (10). От него снова отнято два, и получено 8, к 8 снова прибавлено 3, получено 11 и т.д.

Ответ: 10, т.к. от 12 нужно отнять 2. В листе ответов в строке 02 напишите 10.

В Н И М А Н И Е!

В некоторых заданиях придется также умножать и делить. Не забудьте, что в этой тетради нельзя делать ни одной пометки!

Ждите указаний продолжать работу!
**Не переворачивайте страницу,
пока не получите разрешения!**

Р а з д е л 6
Задания 97–116

97. 6 9 12 15 18 21 24 ?
98. 16 17 19 20 22 23 25 ?
99. 19 16 22 19 25 22 28 ?
100. 17 13 18 14 19 15 20 ?
101. 4 6 12 14 28 30 60 ?
102. 26 28 25 29 24 30 23 ?
103. 29 26 13 39 36 18 54 ?
104. 21 7 9 12 6 2 4 ?
105. 5 6 4 6 7 5 7 ?
106. 17 15 18 14 19 13 20 ?
107. 279 93 90 30 27 9 6 ?
108. 4 7 8 7 10 11 10 ?
109. 9 12 16 20 25 30 36 ?
110. 5 2 6 2 8 3 15 ?
111. 15 19 22 11 15 18 9 ?
112. 8 11 16 23 32 43 56 ?
113. 9 6 18 21 7 4 12 ?
114. 7 8 10 7 11 16 10 ?
115. 15 6 18 10 30 23 69 ?
116. 3 27 36 4 13 117 126 ?

Внимательно проверьте Ваши ответы.

Таблица 2

НОРМАТИВЫ «МИОМ» («СЫРЫЕ» РЕЗУЛЬТАТЫ)¹

Баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 субтест 6 мин.	0,1-6	7	8,9	10	11,12	14	13	15	16-20
2 субтест 6 мин.	0,1-5	6	7,8	9	10,11	12	13	14	15-20
3 субтест 8 мин.	0,1-3	4,5	6-8	9	10,11	12,13	14	15,16	17-20
4 субтест 8 мин.	0-2	3,4	5	6,7	8,9	10,11	12-14	15-17	18-25
5 субтест 12 мин.	0,1	2	3,4	5	6,7	8,9	10,11	12,13	14-20
6 субтест 10 мин.	0,1	2-4	5	6,7	8,9	10	11,12	13,14	15-20

Таблица 3

БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО «МИОМ» (СГРУППИРОВАННЫЕ ДАННЫЕ)

Баллы	«Сырые» результаты по субтестам					
	1 субтест	2 субтест	3 субтест	4 субтест	5 субтест	6 субтест
1-3	0-9	0-8	0-8	0-5	0-4	0-5
4-5	10-12	9-11	9-11	6-9	5-7	6-9
6-7	13-14	12-13	12-14	10-14	8-11	10-12
8-9	15-20	14-20	15-20	15-25	12-20	13-20

¹ Московский юридический институт МВД России, 1996 г.

Таблица 4

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ИНТЕЛЛЕКТА
ПО МЕТОДИКЕ «МИОМ»

Субтесты	1 группа (8-9 баллов) высокий	2 группа (6-7 баллов) средний	3 группа (4-5 баллов) ниже среднего	4 группа (1-3 балла) низкий
1. «Дополнение предложений» – оценивает логическую способность формулирования суждений (6 мин)	15-20	13-14	10-12	0-9
2. «Выбор слова» – оценка критичности мышления (6 мин)	14-20	12-13	9-11	0-8
3. «Аналогии» – оценка логических способностей (8 мин)	15-20	12-14	9-11	0-8
4. «Обобщение» – оценка способности к формулированию понятий (8 мин)	15-25	10-14	6-9	0-5
5. «Арифметический счет» – оценка уровня практического математического мышления (12 мин)	12-20	8-11	5-7	0-4
6. «Числовые ряды» – оценка способности к индуктивному мышлению (10 мин)	13-20	10-12	6-9	0-5
Итоговый результат				
• сумма «сырых» результатов по всем субтестам	79-125	66-78	40-65	0-39
• краевые нормативы без учета 4 субтеста	64-100	51-63	34-50	0-33
• оценка в баллах	8-9	6-7	4-5	1-3

Таким образом, если в итоге по результатам методики «МИОМ» кандидат набрал в среднем 8–9 баллов – это высокий уровень интеллекта, 6–7 – средний, 4–5 – ниже среднего, 1–3 – низкий.

Текст

**Многоуровневый личностный опросник
«МЛО-Адаптивность»¹**

Инструкция

Сейчас Вам будет предложен ряд вопросов, касающихся непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь нет и быть не может, поэтому не старайтесь их долго обдумывать. Вы должны ответить только «да» (+) или «нет» (-) и проставить соответствующий знак в бланке ответов.

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.

¹ Текст методики приводится по: Практика оказания психологической помощи курсантам военно-учебных заведений : методические рекомендации. М., 1996.

16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.

17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.

18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.

19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.

20. Голова у меня болит часто.

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

22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.

23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.

26. Я человек общительный.

27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.

28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.

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

30. У меня мало уверенности в себе.

31. Иногда я говорю неправду.

32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.

36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.

37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.

38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).

39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.

41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.

42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.

43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).

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

46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.

47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.

50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.

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

52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.

53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.

54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.

55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.

57. Я легко плачу.

58. Я мало устаю.

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

60. С моим рассудком творится что-то неладное.

61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.

62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).

63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

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

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

67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.

68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обреченный.

71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять – самое безопасное.
89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться себя и иногда я это делаю ради забавы.
92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей – это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.

107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.

131. Часто, даже тогда, когда для меня все складывается хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

132. Меня довольно трудно вывести из себя.

133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.

134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.

135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.

136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.

137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.

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

139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.

140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

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

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Чаще всего я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.
160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Таблица 1

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ БЛАНК «МЛО-АДАПТИВНОСТЬ»

Ф.И.О. _____														
Дата обследования _____														
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	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135
136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165
	ПР	КП	МН	ЛАП	Группа АД	Группа ППО								
Балл														
Стен														

Таблица 2

КЛЮЧИ К ШКАЛАМ «МЛО – АДАПТИВНОСТЬ»

Достоверность (Д)	
«Нет»	
1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148	
Поведенческая регуляция	
«Да»	«Нет»
4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140
Коммуникативный потенциал (КП)	
«Да»	«Нет»
9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральная нормативность (МН)	
«Да»	«Нет»
14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

Таблица 3

ПЕРЕВОД В СТАНДАРТНЫЕ БАЛЛЫ
РЕЗУЛЬТАТОВ ШКАЛЫ «ЛИЧНОСТНЫЙ АДАПТАЦИОННЫЙ
ПОТЕНЦИАЛ» И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сте- ны	ЛАП	Группа адапта- ции	Интерпретация
1	61 и >	3 группа	Группа заниженной адаптации. Признаки явных акцентуаций характера и некоторые признаки психопатий. Пограничное психическое состояние. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Низкая нервно-психическая устойчивость. Конфликтность. Возможны неадекватные поступки.
2	51-61		
3	40-50		
4	33-39		
5	28-32	2 группа	Группа удовлетворительной адаптации. Возможные признаки акцентуации компенсированы, могут проявляться при смене деятельности. Успех адаптации зависит от внешних условий среды. При неблагоприятных условиях процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, появление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Необходим постоянный контроль.
6	22-27		
7	16-21		
8	11-15	1 группа	Группа хороших адаптационных способностей. Лица легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят в коллектив», легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию нового поведения и социализации, как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этих групп в период адаптации остается в пределах нормы. Работоспособность сохраняется.
9	6-10		
10	1-5		

Таблица 4

ПЕРЕВОД В СТАНДАРТНЫЕ БАЛЛЫ РЕЗУЛЬТАТОВ ШКАЛ
 «ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ», «КОММУНИКАТИВНЫЙ
 ПОТЕНЦИАЛ», «МОРАЛЬНАЯ НОРМАТИВНОСТЬ»
 И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Стены	Шкалы					
	Поведенческая регуляция		Коммуникативный потенциал		Моральная нормативность	
	Баллы	Интерпретация стенов	Баллы	Интерпретация стенов	Баллы	Интерпретация стенов
1	46 и более	Низкий уровень поведенческой регуляции, склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватной самооценки и восприятия действительности	27 и более	Низкий уровень коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	18 и более	Низкий уровень социализации, личность не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения
2	38-45		22-26		15-17	
3	30-37		17-21		12-14	
4	22-29	Средние значения	13-16	Средние значения	10-11	Средние значения
5	16-21		10-12		7-9	
6	13-15		7-9		5-6	
7	9-12	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности	5-6	Высокий уровень коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с окружающими, не конфликтен	3-4	Высокий уровень социализации, адекватно оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения
8	6-8		3-4		2	
9	4-5		1-2		1	
10	0-3		0		0	

Приложение Г

Текст ИТО (Индивидуально типологический опросник)¹

Ф.И.О. _____ Группа __ Дата ____

Инструкция: Прочитав каждое утверждение, зачеркните «Да» перед номером соответствующего утверждения, если согласны с утверждением, или «Нет», если не согласны.

Да	Нет	1 Я постараюсь отнестись к исследованию ответственно и быть максимально искренним.
Да	Нет	2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер.
Да	Нет	3. Я лучше справляюсь с работой в тиши и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте.
Да	Нет	4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи.
Да	Нет	5. Я очень редко заговариваю первым с незнакомыми людьми.
Да	Нет	6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках.
Да	Нет	7. Если будет нужно, я разрушу все преграды на пути к достижению цели.
Да	Нет	8. Я часто тревожусь по пустякам.
Да	Нет	9. В моих неудачах виноваты определенные люди.
Да	Нет	10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь.
Да	Нет	11. Меня мало касается все, что случается с другими.
Да	Нет	12. Мне интересны яркие, артистичные личности.
Да	Нет	13. Мне нет дела до чужих страданий, хватает своих.
Да	Нет	14. В шумной компании я чаще всего – в роли только наблюдателя.
Да	Нет	15. Для меня невыносимо наблюдать страдания других людей.
Да	Нет	16. Я – человек абсолютно правдивый и искренний.

¹ Текст методики приводится по: Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М., 1998. С.44-54.

Да	Нет	17. Все мои беды связаны с собственным неумением ладить с людьми.
Да	Нет	18. Меня часто тянет к шумным компаниям.
Да	Нет	19. Принимая важное решение, я всегда действую самостоятельно.
Да	Нет	20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых.
Да	Нет	21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать прежде чем начать действовать.
Да	Нет	22. Меня раздражают люди, пытающиеся изменить мое мнение, когда я уверен в своей правоте.
Да	Нет	23. Я часто волнуюсь за близких мне людей даже без серьезного повода.
Да	Нет	24. Я не могу терпеть, когда кто-нибудь меняет заведенный мною порядок.
Да	Нет	25. Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей.
Да	Нет	26. В жизни я твердо придерживаюсь определенных принципов.
Да	Нет	27. Люблю посещать компании, где можно танцевать или петь.
Да	Нет	28. Я чрезвычайно чувствителен к изменениям в настроении окружающих меня людей.
Да	Нет	29. Я могу не смущаясь дурачиться в веселой компании.
Да	Нет	30. Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей.
Да	Нет	31. Я никогда не поступаю как эгоист.
Да	Нет	32. Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение.
Да	Нет	33. Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один, а не в присутствии многих людей.
Да	Нет	34. Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для пользы дела.
Да	Нет	35. Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей.
Да	Нет	36. Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет.
Да	Нет	37. Мне не трудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным.

Да	Нет	38. Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие.
Да	Нет	39. Я всегда бываю упрям в тех случаях, когда уверен в своей правоте.
Да	Нет	40. Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и неинтересно.
Да	Нет	41. Никто не может навязать мне свое мнение.
Да	Нет	42. Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми попутчиками.
Да	Нет	43. Я могу изменить свое мнение под давлением окружающих.
Да	Нет	44. В поезде я с удовольствием провожу время в беседе с попутчиками.
Да	Нет	45. Я никогда не вру.
Да	Нет	46. Я никогда не откладываю на завтра то, что следовало сделать сегодня.
Да	Нет	47. Я вечно ни чем не доволен.
Да	Нет	48. Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях.
Да	Нет	49. Я умею заинтересовать людей и повести их за собой.
Да	Нет	50. Мне нравится командовать другими.
Да	Нет	51. Я умею дать отпор тем, кто вмешивается в мои дела.
Да	Нет	52. Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких.
Да	Нет	53. Мне нередко приходилось в драке защищать свои права.
Да	Нет	54. Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи.
Да	Нет	55. Мое настроение находится в сильной зависимости от настроения тех, кто меня окружает.
Да	Нет	56. Я добиваюсь своего упорством и настойчивостью.
Да	Нет	57. Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселятся.
Да	Нет	58. Мое грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление.

Да	Нет	59. Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений.
Да	Нет	60. Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения.
Да	Нет	61. Меня любят все мои друзья.
Да	Нет	62. У меня трагичная судьба.
Да	Нет	63. У меня много близких друзей.
Да	Нет	64. Я самый несчастный человек на свете.
Да	Нет	65. Мне проще надеяться на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах.
Да	Нет	66. Я стараюсь быть таким «как все», не выделяться среди других.
Да	Нет	67. Я – человек спокойный, уравновешенный.
Да	Нет	68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной реакцией.
Да	Нет	69. Я очень чувствителен к изменениям погоды.
Да	Нет	70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях.
Да	Нет	71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом понемногу приводить их в порядок.
Да	Нет	72. Я люблю ходить в гости.
Да	Нет	73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие.
Да	Нет	74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей.
Да	Нет	75. Я никогда не испытываю желания выругаться.
Да	Нет	76. Я никого никогда не обманывал.
Да	Нет	77. Мне никто не нужен и я не нужен никому.
Да	Нет	78. Я – человек застенчивый.
Да	Нет	79. Мне ужасно не везет в жизни.
Да	Нет	80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности.
Да	Нет	81. Я бы очень переживал, если бы кого-то задел или обидел.
Да	Нет	82. Меня ни чем не испугать.
Да	Нет	83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем.
Да	Нет	84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого себя.

Да	Нет	85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды.
Да	Нет	86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу.
Да	Нет	87. Когда меня зовут в гости я чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома».
Да	Нет	88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей.
Да	Нет	89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение
Да	Нет	90. Я никогда не сержусь.
Да	Нет	91. Я отвечал на все вопросы очень правдиво.

Ключ к Индивидуально-типологическому опроснику (ИТО)¹

Значимые ответы.

Ложь: Да – 16, 31, 45, 46, 60, 61, 75, 76, 90

Аггравация: Да – 2, 17, 32, 47, 62, 77, 64, 79

Экстраверсия: Да – 12, 27, 29, 42, 44, 72

Нет – 14, 57, 87

Спонтанность: Да – 4, 19, 21, 34, 49, 50

Нет – 6, 65, 80

Агрессивность: Да – 7, 22, 36, 37, 51, 53, 68

Нет – 66, 81

Ригидность: Да – 9, 24, 26, 39, 41, 56

Нет – 71, 83, 86

Интроверсия: Да – 3, 5, 33, 35, 48, 78

Нет – 18, 20, 63

Сензитивность: Да – 15, 28, 43, 59, 89

Нет – 11, 13, 30, 74

Тревожность: Да – 8, 23, 38, 52, 54, 69, 84

Нет – 67, 82

Лабильность: Да – 10, 25, 40, 55, 58

Нет – 70, 73, 85, 88

В Сибирском юридическом институте МВД России обработка результатов тестирования по методике ИТО осуществляется с помощью компьютерной программы «Индивидуально-типологические особенности личности. Схема и сводный анализ»², которая обрабатывает данные в соответствии с ключами, приведенными Л.Н.Собчик, и позволяет получать распечатку результатов с указанием конкретных цифр полученных показателей по восьми ведущим тенденциям, а также нанесением их на оси схемы, предложенной автором (схема 1).

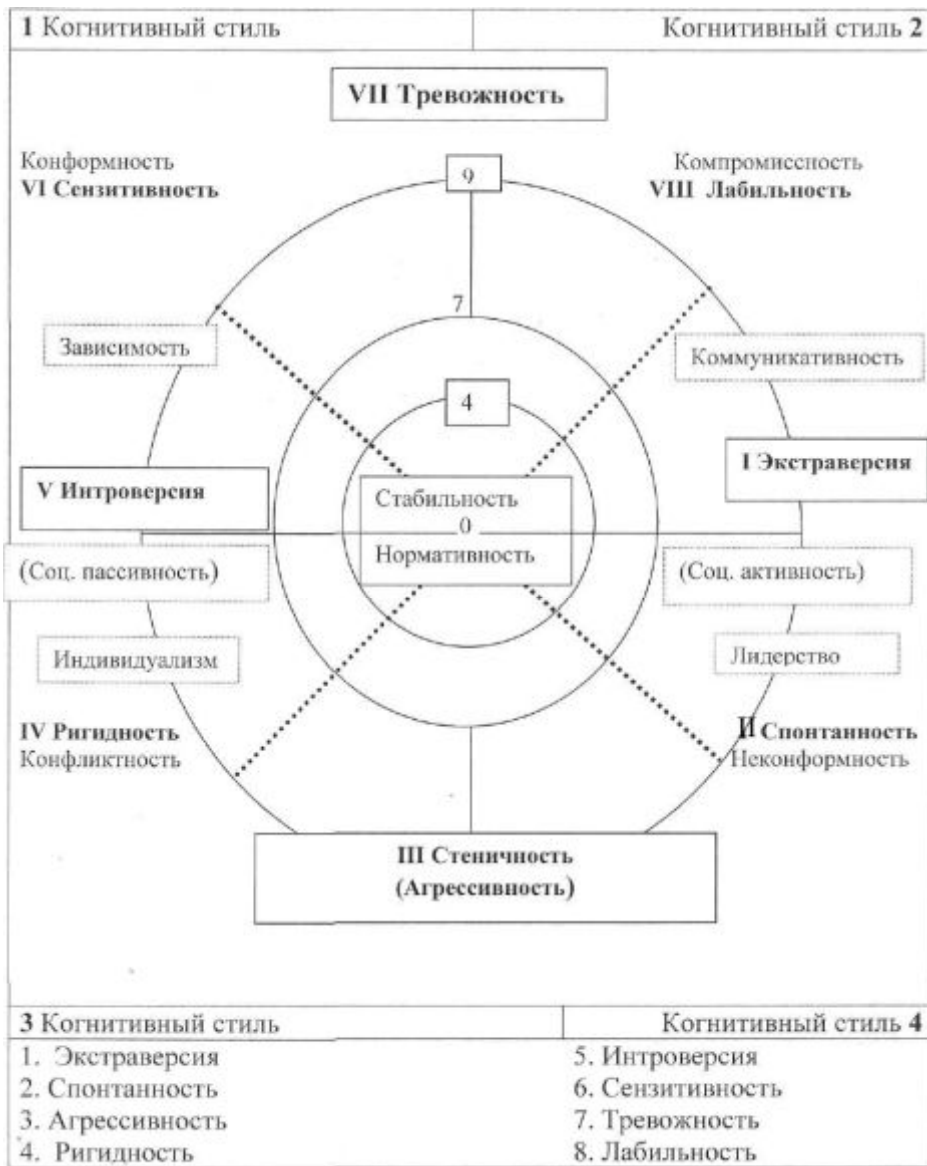
¹ Собчик Л.Н. Указ. соч. С.404.

² «Индивидуально-типологические особенности личности. Схема и сводный анализ» (авторы Н.А.Горбач, Д.М.Шерстяных). Зарегистрирована в реестре программ для ЭВМ 18 февраля 2004 г. Российским агентством по патентам и товарным знакам № 2004610477. М., 2004.

Схема 1

Распечатка результатов ИТО

Ф.И.О. _____ Группа _____ Дата _____
 Ложь _____ Агравация _____



Приложение Д

Таблица 1

ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДАННЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

Измеряемое качество	Показатели	Результаты выполнения методик, соответствующие группам профессиональной пригодности			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
«Профессиограмма»					
Установка на милицейскую профессию	Зрелая Частично зрелая Незрелая	Зрелая	Зрелая Частично зрелая	Частично зрелая	Незрелая
Представление о выбранной профессии и собственных возможностях	Верные Неверные	Верные	Верные	Неверные	Неверные
Мотивы выбора профессии	Общественно-значимые Общественно-незначимые	Общественно-значимые	Общественно-значимые	Общественно-незначимые	Общественно-незначимые
Ориентация на службу в ОВД	Устойчивая Частично устойчивая Неустойчивая	Устойчивая Частично устойчивая	Устойчивая Частично устойчивая	Частично устойчивая	Неустойчивая
Соответствие личных качеств нормам морали	Соответствует Частично соответствует Не соответствует	Соответствует	Соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
Смысловая ориентация	Социально-творческая Демократическая Теологическая Нигилистическая Потребительская	Социально-творческая Демократическая	Социально-творческая Демократическая	Теологическая	Нигилистическая Потребительская

Продолжение таблицы 1

Итоговое заключение	<p>К 1 группе профессиональной пригодности относятся лица со зрелой установкой на милицейскую профессию, с общественно-значимыми мотивами выбора профессии, с устойчивой или частично-устойчивой ориентацией на службу в ОВД, с соответствием личных качеств нормам морали, с социально-творческой или демократической смысложизненной ориентацией.</p> <p>Во 2 группе профессиональной пригодности могут быть лица со зрелой и частично зрелой установкой на милицейскую профессию</p> <p>К 4 группе относятся лица с незрелой установкой на милицейскую профессию или с общественно-незначимыми мотивами выбора профессии, с нигилистической или потребительской смысложизненной ориентацией;</p> <p>В 3 группу входят все остальные.</p>					
Измеряемое качество	Показатели	Баллы	Результаты выполнения методик, соответствующие группам профессиональной пригодности			
			1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
«МЛО-Адаптивность»						
Поведенческая регуляция	Высокий	0-12	3-5	6-12	13-29	30-99
	Средний	13-29				
	Низкий	30-99				
Коммуникативный потенциал	Высокий	0-6	0-2	3-6	7-16	17-99
	Средний	7-16				
	Низкий	17-99				
Моральная нормативность	Высокий	0-4	0-1	2-4	5-11	12-99
	Средний	5-11				
	Низкий	12-99				
Группа адаптации	Высокая	1-15	1-10	11-21	22-32	33-100
	Удовлетворительная	16-32				
	Низкая	33-100				
ЛАП (Группы ППО)	1	1-10	1-10 (9-10 стенов)	11-21 (7-8 стенов)	22-32 (5-6 стенов)	33-100 (1-4 стенов)
	2	11-15				
	3	16-32				
	4	33-100				

Окончание таблицы 1

Измеряемое качество	Показатели	Баллы	Результаты выполнения методик, соответствующие группам профессиональной пригодности			
			1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
«МИОМ»						
Уровень сформированности познавательных процессов	Высокий	8-9 (79-125) (64-100)	8-9 (79-125) (64-100)			
	Средний	6-7 (66-78) (51-63)		6-7 (66-78) (51-63)		
	Ниже среднего	4-5 (40-65) (34-50)			4-5 (40-65) (34-50)	
	Низкий	1-3 (0-39) (0-33)				1-3 (0-39) (0-33)
«ИТО»						
Показатель НПУ (по агрессивности)	Высокий	0-2	0-2	3-4	5-7	8-9
	Средний	3-4				
	Ниже среднего	5-7				
	Низкий	8-9				

Схема 1

АЛГОРИТМ ВЫЧИСЛЕНИЯ ИТОГОВОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ
(группы профессионально-психологической пригодности)

Группа 1

Если результаты выполнения по всем методикам 1 или 2 и заключений, равных 1, два и более или заключение МИОМ равно 1.

Группа 2

Если заключений, равных 3, не больше двух по любым методикам, кроме МИОМ.

Группа 4

Если результаты выполнения по всем методикам 3 или 4 и заключений, равных 4, два и более или заключение МИОМ равно 4.

Группа 3

Все остальные.

Если заключение Центра психодиагностики (ЦПД) – «группа риска», то заключение ППО снижается на 1.

Приложение Е

Таблица 1

БЛАНК ТЕСТА КЕТТЕЛЛА

Тест КЕТТЕЛЛА																	
Шкалы	A	B	C	E	F	G	H	J	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
С.балл																	
Оценка																	

Приложение Ж

ТЕКСТ ОПРОСНИКА УСК

Инструкция

Оцените каждое утверждение по 6-балльной шкале (-3, -2, -1, +1, +2, +3), в которой ответ «-3» означает «совершенно не согласен» с данным пунктом; «-2» – «частично не согласен»; «-1» – «больше не согласен, чем согласен»; «+1» – «больше согласен, чем не согласен», «+2» – «частично согласен»; «+3» – «полностью согласен».

Проставьте оценки в бланке ответов рядом с его номером.

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

3. Болезнь – дело случая, если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.

7. Внешние обстоятельства (родители и благосостояние) влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг к другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияют так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Бланк ответов к опроснику УСК

Ф.И.О. _____

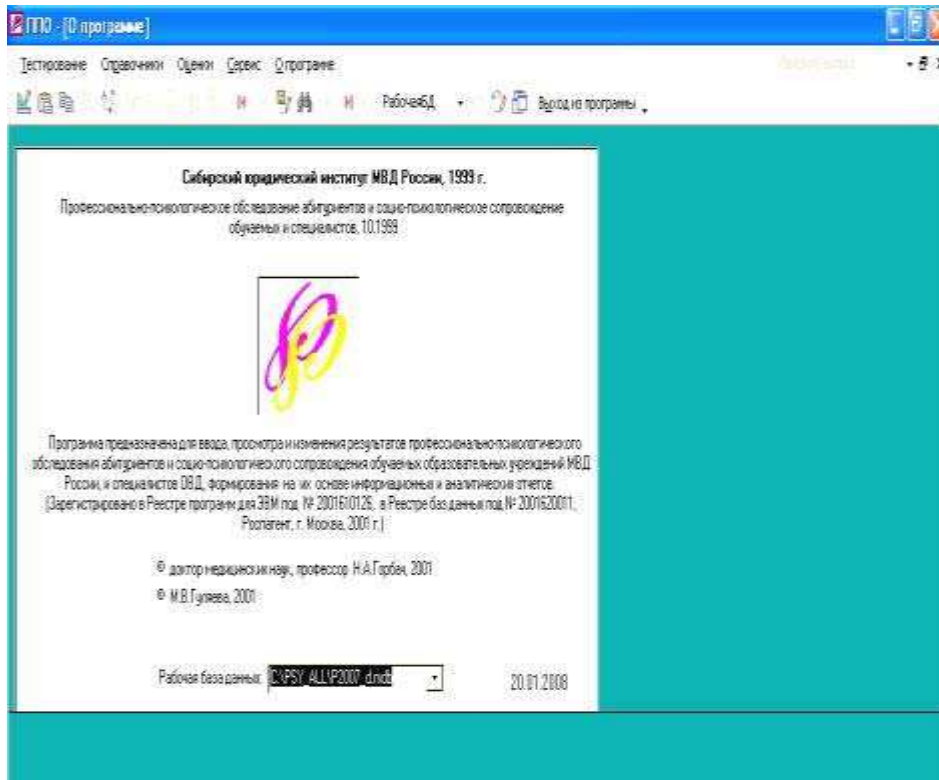
Возраст _____ Дата _____

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

	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из

Приложение 3

Форма «О программе» «Профессионально-психологическое обследование абитуриентов и социопсихологическое сопровождение обучаемых и специалистов»
(правообладатель: Сибирский юридический институт МВД России;
авторы: Н.А.Горбач, М.В.Гуляева)



Приложение К

МЕТОД СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ
(СОЦИОМЕТРИЯ)¹

Надежную информацию о межличностных отношениях можно получить с помощью социометрического метода Дж.Морено (1934 г.), который позволяет формализовать структуру межличностных отношений в группе. На основе полученных членом группы числа субъективных выборов определяются: индивидуальный социометрический статус индивида, структура межличностных отношений, сплоченность группы и т.д. По итогам социометрического обследования вычисляется психологическая напряженность в коллективе по трем уровням; определяется степень удовлетворенности сложившимися межличностными отношениями; выявляется место каждого члена коллектива в системе межличностных отношений (является ли он лидером, предпочитаемым или отвергаемым); раскрывается неофициальная структура коллектива (неформальные группировки и их лидеры, взаимоотношения между ними).

Коллектив характеризуется по следующим показателям: психологическая напряженность, сплоченность, удовлетворенность и т.д.

При проведении социометрии анализируются следующие основные параметры:

1) количество положительных (+) и отрицательных (-) выборов, полученных членом группы;

2) социометрический статус (S) и место в группе (M). Числовое значение индекса социального статуса (S) определяет место (M) или ранг индивида в коллективе;

3) положительная экспансивность (индекс положительной экспансивности характеризует роль личности в группе как источника передачи социальной и психологической информации);

4) индексы концентрации взаимодействия показывают способность личности, как члена группы, сосредотачи-

¹ Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. Т.2. С.3.

вать потоки психологической и социальной информации на себя;

5) индексы позитивной (+) и негативной (-) взаимосвязи показывают взаимосвязь индивида с другими членами коллектива, показывают роль индивида в образовании взаимных положительных (отрицательных) связей в коллективе);

6) групповые социометрические индексы:

- индекс сплоченности (выражается в процентах от теоретически возможной сплоченности, равной 100%);

- индекс конфликтности (показывает выраженность негативных явлений во взаимоотношениях между членами коллектива);

- индекс связности (выражает частоту потока социальных связей между членами коллектива);

- индекс референтности (отношение положительных взаимных связей к числу односторонних выборов и характеризует степень связанности членов с ядром коллектива);

7) составляются списки с учетом делового и эмоционального статуса сотрудников, выделяются:

- микрогруппы с определением в них лидеров (членов коллектива, получивших наибольшее число выборов);

- индивидуалисты (члены коллектива, которые никого не выбирают);

- примкнувшие (члены коллектива, кто выбирает в группе по меньшей мере одного, но его не выбирает никто);

- изолянты (члены коллектива, которых никто не выбирает, и они не выбирают никого);

- члены коллектива, взаимно отрицающие друг друга;

- наиболее авторитетные и уважаемые члены коллектива;

- лица, обладающие хорошими организаторскими способностями;

- имеющие склонность к общественной работе;

- пользующиеся наибольшей популярностью в сфере досуга;

- получившие максимальное количество положительных выборов;

- не получившие отрицательных выборов;

- получившие только отрицательные выборы;

- не пользующиеся авторитетом и уважением;
- не имеющие организаторских способностей;
- не имеющие склонности к общественной работе;
- неприемлемые в сфере досуга.

Интересны результаты сопоставления официальных лидеров с их реальным авторитетом в коллективе, степени совпадения формальных и неформальных структур и прилегающих к ним группировок.

Полное описание и интерпретация показателей теста достаточно подробно изложены в литературе. Кроме того, имеются компьютерные варианты метода социометрии, что значительно расширяет возможности его применения.

Следует подчеркнуть, что применение метода социометрии требует специальной подготовки, поскольку некорректное обращение с ним может привести к конфликтам в коллективе и ухудшению климата.

ТЕСТ ОБЩЕЙ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ¹

Тест общей оценки психологического климата в группе, в коллективе, предложенный Л.Н.Лутошкиным, применяется для оценки сложившихся к моменту обследования специфики межличностных отношений и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной служебной и общественной деятельности подразделения (органа управления).

В опросном бланке содержатся 13 оснований для диагностирования различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в подразделениях (органах управления). В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – неблагоприятный. Используется традиционная семибалльная оценочная шкала. Чтобы определить общую картину психологического климата в коллективе, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат делится на число признаков и может служить условной характеристикой психологического климата в коллективе. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата в коллективе, а по группе – средний коэффициент субъективных оценок, который может изменяться от 1,0 до 7,0 баллов. Чем выше средний коэффициент субъективных оценок по группе, тем благоприятнее климат в коллективе.

Социально-психологический климат в коллективе может характеризоваться как:

- «благоприятный, здоровый» (от 5,5 до 7,0 баллов);
- «неустойчивый, но достаточно благоприятный» (от 4,6 до 5,4 баллов);
- «среднеблагоприятный» (от 3,8 до 4,6 баллов);
- «неблагоприятный» (от 1,0 до 3,8 баллов).

¹ Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. Т.2. С.20-23.

Тестовый материал

Инструкция. Оцените, пожалуйста, психологический климат в подразделении. Для этого нужно выбрать правое или левое утверждение, и чем более Вы с ним согласны, тем большую цифру зачеркните (+3, -3 – свойство проявляется всегда, +2, -2 – свойство проявляется в большинстве случаев, +1, -1 – свойство проявляется достаточно часто). При средней оценке зачеркните «0» баллов (ни это, ни противоположное свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени). На каждой строке должно быть только одно зачеркивание!

Положительные особенности	3	2	1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладает доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание	3	2	1	0	-1	-2	-3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время	3	2	1	0	-1	-2	-3	Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности

Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Успехи или неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	-1	-2	-3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	-1	-2	-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу «один за всех, все за одного»	3	2	1	0	-1	-2	-3	В трудных случаях коллектив «раскидается», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи переживаются всеми как свои собственные	3	2	1	0	-1	-2	-3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	3	2	1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность

Коллектив активен, полон энергии	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АТМОСФЕРЫ В КОЛЛЕКТИВЕ¹

Замерять психологическую атмосферу в группе, т.е. динамичную составляющую психологического климата, возможно с помощью методики оценки психологической атмосферы в коллективе, предложенной Фидпером, в основе которой лежит метод семантического дифференциала.

Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению респондента. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Атмосферу в группе можно оценивать и по составляющим. Методика допускает анонимность обследования, что повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методами (социометрией и т.д.).

¹ Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. Т.2. С.20; Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. М. : Красная площадь, 1996. С.242-243.

Тестовый материал

Инструкция. Уважаемый коллега! В таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в Вашем коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак «*», тем более выражен этот признак в Вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимоподдержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

«ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА»
ПО ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ¹

Методика экспресс оценки социально-психологического климата в коллективе (О.С.Михалюк, А.Ю.Шалыто), разработанная на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета позволяет диагностировать состояние психологического климата в коллективе, разрабатывать конкретные рекомендации по его оптимизации, прослеживать действенность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат, изучать адаптацию вновь принятых сотрудников, отношение к труду, динамику текучести кадров, эффективность руководства, продуктивность деятельности. Методика предусматривает оценку психологического климата первичного трудового коллектива, который понимается авторами как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому.

Методика позволяет выявить *эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты* отношений в коллективе.

В качестве существенного признака *эмоционального компонента* рассматривается критерий привлекательности на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный».

При конструировании вопросов, направленных на измерение *поведенческого компонента*, выдерживался критерий «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга».

Основным критерием *когнитивного компонента* избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива».

¹ Психологические тесты : в 2 т. / под ред. А.А.Карелина. Т.2. С.25-31.

Тестовый материал

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в подразделении. От Вашего искреннего ответа на вопросы зависит достоверность общего результата исследования. Анкета анонимна. Материалы опроса будут использованы в обобщенном виде после обработки на компьютере. Внимательно прочитайте варианты ответа, выберите один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению; поставьте знак «+» в пустой клетке против выбранного Вами ответа.

1. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные	

2. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

Нет, конечно	
Скорее нет, чем да	
Не знаю, не задумывался об этом	
Скорее да, чем нет	
Да, конечно	

3. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:

	Да	Пожалуй, да	Не знаю, не думал об этом	Пожалуй, нет	Нет
Деловых качеств большинства членов коллектива					
Личных качеств большинства членов коллектива					

4. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую графу Вы поместите Ваш коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

Это меня бы вполне устроило	
Не знаю, не задумывался над этим	
Это меня бы совершенно не устроило	

6. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам:

Нет, не мог бы	
Не могу сказать, не задумывался над этим	
Да, мог бы	

7. Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т.п. В какую из клеток Вы бы поместили свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

8. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?

Да, конечно	
Скорее да, чем нет	
Затрудняюсь ответить	
Скорее нет, чем да	
Нет, конечно	

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизована и имеет следующий алгоритм.

Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту обобщаются следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа – положительные, а третий имеет любой другой знак);
- отрицательная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых отрицательные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа – отрицательные, а третий имеет любой другой знак);
- неопределенная, противоречивая оценка (эта категория включает следующие случаи: неопределенные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту; или ответы на два вопроса не определены, а третий имеет любой другой знак; или один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные сводят в таблицу. При этом учитывается, что в опросном листе вопросы 1, 4, 7 относятся к эмоциональному компоненту, вопросы 2, 5, 8 – к поведенческому компоненту, вопросы 3 и 6 – к когнитивному компоненту, причем вопрос 3 содержит два подвопроса.

В каждой клетке такой таблицы должен стоять один из трех знаков +; -; 0.

Затем для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке (от количества положительных ответов в итоговом столбце отнимется количество отрицательных ответов и делится на число участников опроса).

Для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до +1.

Таблица

СВОДНЫЕ ДАННЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОЦЕНОК
ОТДЕЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

Участ- ники опроса	Эмоциональный компонент				Когнитивный компонент				Поведенче- ский компо- нент			
	1	4	7	Итого	3А	3Б	6	Итого	2	5	8	Итого
1												
2												
3												
...												
...												
п												

В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок (от -1 до +1) делится на три равные части:

- средние оценки, попадающие в интервал от -1 до -0,33 считаются отрицательными;
- от -0,32 до +0,33 – противоречивыми, неопределенными;
- от +0,34 до +1 – положительными.

Произведенные расчеты позволяют вывести структуру отношения к коллективу для анализируемых подразделений. Тип отношения выводится аналогично процедуре, описанной выше. С учетом знака каждого компонента возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

- 1) полностью положительное (климат коллектива весьма благоприятный);
- 2) положительное (климат в целом благоприятный);
- 3) полностью отрицательное (совершенно неудовлетворительный);
- 4) отрицательное (климат в целом неудовлетворительный);
- 5) противоречивое, неопределенное (тенденции противоречивы и неопределенны).

Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования 5-10 минут. Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения.

МЕТОД ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Оптимальным методом изучения стиля межличностного поведения руководителей ОВД представляется модифицированный Л.Н.Собчик вариант теста интерперсональной диагностики Т.Лири. Предложенный Л.Н.Собчик метод диагностики межличностных отношений (ДМО)¹ отличается от оригинальной методики Т.Лири интерпретационным подходом, а также более удобным и быстрым способом регистрации и обсчета данных.

Тестовый материал

Инструкция. Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если «да», то перечеркните крестом в бланке ответов соответствующую порядковому номеру характеристики цифру в сетке регистрационного листа. Если «нет», то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования. Итак, какой Вы человек?

Я – человек, который: (или – он/она человек, который:)

1. Умеет нравиться
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявить безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться

¹ Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. М.: Институт прикладной психологии, 1998.

14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Покладистый
21. Благодарный
22. Восхищающийся и склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Доброжелательный
28. Внимательный и ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый к призывам о помощи
32. Бескорыстный
33. Способный вызвать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен и напорист
39. Деловой, практичный
40. Соперничающий
41. Стойкий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый и прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый

52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный и уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный и мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительности
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Расчетливый
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлоблен
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит обиды
81. Самобичующий
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей

90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен и терпим к недостаткам
96. Стремится помочь каждому
97. Стремящийся к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Относится к окружающим с чувством превосходства
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый и подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Услужливый
116. Мякотелый
117. Почти никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится снискать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда со всеми дружелюбен
124. Всех любит
125. Слишком снисходителен к окружающим
126. Старается утешить каждого
127. Заботится о других
128. Портит людей чрезмерной добротой

После того, как испытуемый оценит себя и заполнит регистрационный бланк, с помощью ключа подсчитываются баллы по восьми вариантам межличностного взаимодействия. В соответствии с ключом выделяют блоки по 16 номеров, формирующих каждый из 8 октантов, отражающих тот или иной вариант межличностных отношений.

При оценке их исходят из следующего:

- показатели от 0 до 8 баллов – гармоническая норма;
- от 8 до 12 баллов – акцентуация свойств, выявляемых данным октантом;
- свыше 12 – дезадаптация личностных свойств, свидетельствующая о трудностях социальной адаптации.

Регистрационный лист¹

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____ Дата _____
 Возраст _____ Образование _____ Должность _____

Реальный образ					Идеальный образ				
1	33	65	97		1	33	65	97	
2	34	66	98		2	34	66	98	
3	35	67	99		3	35	67	99	
4	36	68	100		4	36	68	100	
5	37	69	101		5	37	69	101	
6	38	70	102		6	38	70	102	
7	39	71	103		7	39	71	103	
8	40	72	104		8	40	72	104	
9	41	73	105		9	41	73	105	
10	42	74	106		10	42	74	106	
11	43	75	107		11	43	75	107	
12	44	76	108		12	44	76	108	
13	45	77	109		13	45	77	109	
14	46	78	110		14	46	78	110	
15	47	79	111		15	47	79	111	
16	48	80	112		16	48	80	112	
17	49	81	113		17	49	81	113	
18	50	82	114		18	50	82	114	
19	51	83	115		19	51	83	115	
20	52	84	116		20	52	84	116	
21	53	85	117		21	53	85	117	
22	54	86	118		22	54	86	118	
23	55	87	119		23	55	87	119	
24	56	88	120		24	56	88	120	
25	57	89	121		25	57	89	121	
26	58	90	122		26	58	90	122	
27	59	91	123		27	59	91	123	
28	60	92	124		28	60	92	124	
29	61	93	125		29	61	93	125	
30	62	94	126		30	62	94	126	
31	63	95	127		31	63	95	127	
32	64	96	128		32	64	96	128	

¹ Регистрационный лист для удобства заполнения и обработки был незначительно модифицирован.

Ключ к методике ДМО

Реальный образ				Идеальный образ				Октанты
1	33	65	97	1	33	65	97	I
2	34	66	98	2	34	66	98	
3	35	67	99	3	35	67	99	
4	36	68	100	4	36	68	100	
5	37	69	101	5	37	69	101	II
6	38	70	102	6	38	70	102	
7	39	71	103	7	39	71	103	
8	40	72	104	8	40	72	104	
9	41	73	105	9	41	73	105	III
10	42	74	106	10	42	74	106	
11	43	75	107	11	43	75	107	
12	44	76	108	12	44	76	108	
13	45	77	109	13	45	77	109	IV
14	46	78	110	14	46	78	110	
15	47	79	111	15	47	79	111	
16	48	80	112	16	48	80	112	
17	49	81	113	17	49	81	113	V
18	50	82	114	18	50	82	114	
19	51	83	115	19	51	83	115	
20	52	84	116	20	52	84	116	
21	53	85	117	21	53	85	117	VI
22	54	86	118	22	54	86	118	
23	55	87	119	23	55	87	119	
24	56	88	120	24	56	88	120	
25	57	89	121	25	57	89	121	VII
26	58	90	122	26	58	90	122	
27	59	91	123	27	59	91	123	
28	60	92	124	28	60	92	124	
29	61	93	125	29	61	93	125	VIII
30	62	94	126	30	62	94	126	
31	63	95	127	31	63	95	127	
32	64	96	128	32	64	96	128	

Л.Н. Собчик (1998) приводит следующее описание вариантов межличностного взаимодействия¹:

I. Властно-лидирующий (лидерство – властность – деспотичность). Умеренные показатели (до 8 баллов включительно) выявляют уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя. При более высоких баллах (до 12 баллов) – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей). При баллах выше 12 – дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма.

II. Независимый-доминирующий (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность). Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях в пределах 8-ми баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими (9–12 баллов), с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе – при баллах выше 12.

III. Прямолинейно-агрессивный (требовательность – непримиримость – жесткость). В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы).

IV. Недоверчивый скептический (скептицизм – упрямство – негативизм). Для него характерна реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов), которые перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством другими и подозрительностью (при показателях 12–16 баллов).

V. Покорно-застенчивый (уступчивость – пассивность – покорность). Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать

¹ Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. С.60–62.

на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

VI. Зависимый послушный (доверчивость – послушность – зависимость). При умеренных баллах – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

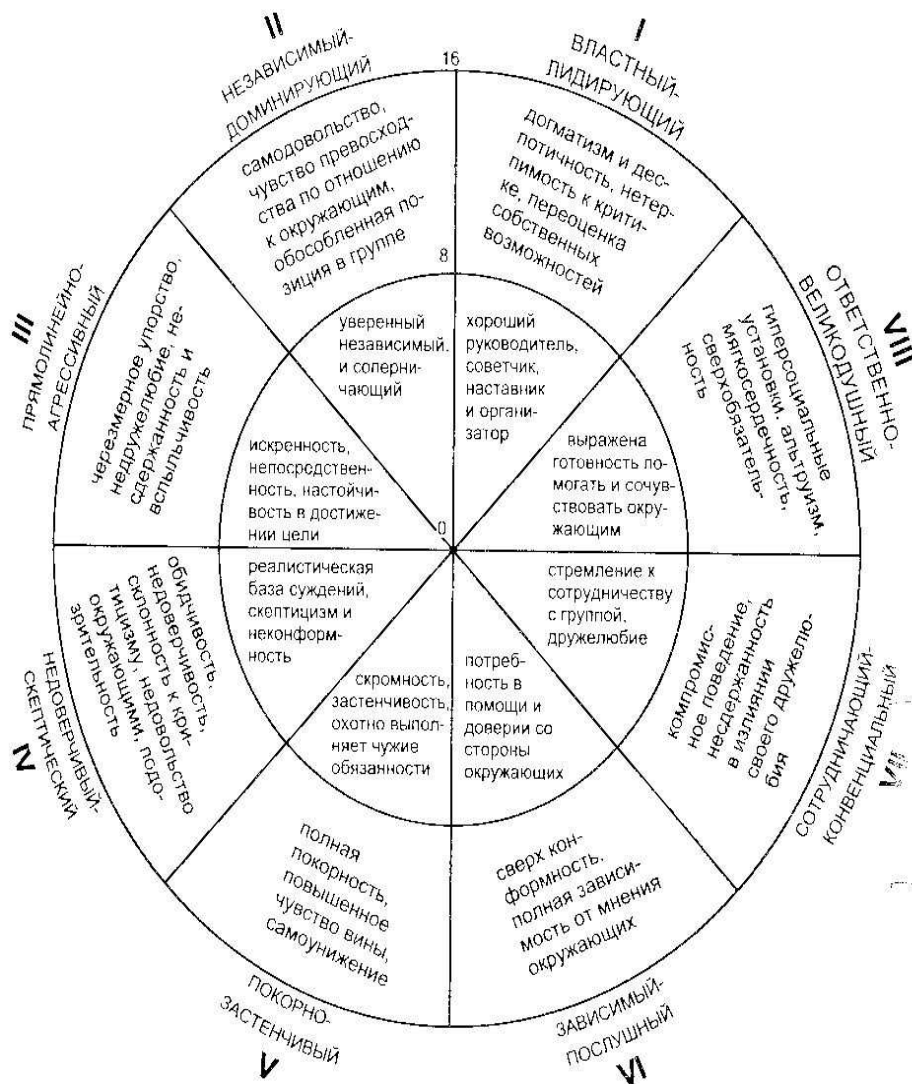
VII. Сотрудничающий – конвенциальный (добросердечие – несамостоятельность – конформизм). Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими, Избыточность степени выраженности данного стиля проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в излияниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

VIII. Ответственно-великодушный (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность). Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности (до 8 баллов). Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Автор дает следующие указания по обработке полученных результатов. Количественные показатели по каждому из октантов (от 0 до 16) откладываются на соответствующей номеру октанта ординате, каждая из которых размечена дугами; расстояние между ними кратно четырем: 0, 4, 8, 12, 16. На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того, как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психограммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие «веера». Максимально заштрихованные октанты (т.е. те, по которым баллы оказались высокими) соответствуют преобладающему стилю поведения данного индивида в межличностных отношениях.

Описание вариантов стиля межличностного поведения наглядно представлено на циркуграмме (схема 2).

Циркограмма к тесту ДМО¹



Автор приводит следующую трактовку полученным результатам в зависимости от количества набранных баллов²:

- характеристики, не выходящие за пределы 8-ми баллов, свойственны гармоничным личностям;

¹ Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. С.61.

² Там же. С.62.

- показатели, превышающие 8 баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом;

- баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации;

- низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности (испытуемый не захотел оценить себя откровенно).

Автор указывает, что первые четыре типа межличностных отношений (I, II, III, IV) характеризуются преобладанием неконформных тенденций, при этом III, IV – склонностью к конфликтным проявлениям, а I, II – большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию. Другие четыре октанта (V, VI, VII, VIII) представляют подчиняемость, неуверенность в себе и конформность (V и VI), склонность к компромиссам, конгруэнтность и ответственность в контактах с окружающими (VII и VIII).

По мнению автора, интерпретация данных ДМО в основном должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими, и в меньшей степени – на абсолютные величины. Автор считает, что приведенные Т.Лири формулы, позволяющие вычислить индекс доминантности (вектор V): $V = I - V + 0,7(II + VIII - VI + IV)$ и индекс доброжелательности (вектор G): $G = VII - III + 0,7(VIII + VII - IV + II)$, выявляющие преобладающие тенденции по результатам, отклоняющимся от 1.0 как в сторону (+), так и (-), обедняют интерпретацию отдельного исследования и они более информативны при обобщении данных многочисленных исследований.

Таким образом, применение метода диагностики межличностных отношений является целесообразным при исследовании управленческого поведения руководителей и их заместителей. Не менее важным представляется выявление у данной категории начальствующего состава форм поведения в конфликтных ситуациях.

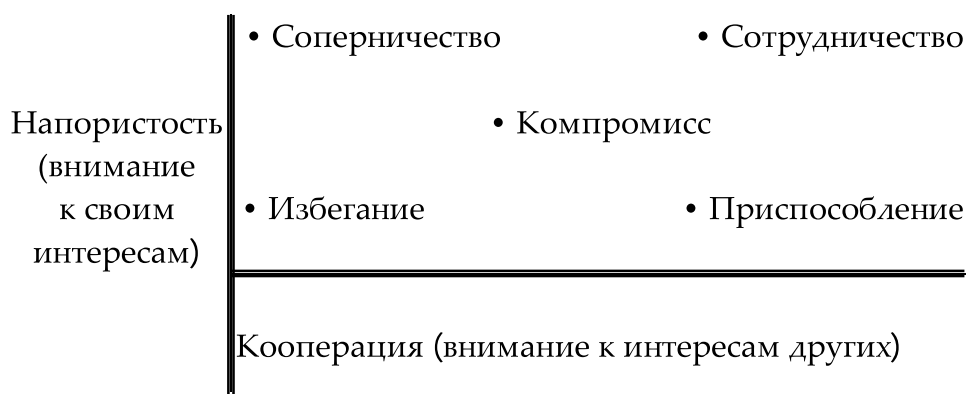
МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ
ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ
К КОНФЛИКТНОМУ ПОВЕДЕНИЮ К.ТОМАСА
(АДАПТАЦИЯ Н.В.ГРИШИНОЙ)¹

Личностную предрасположенность к конфликтному поведению и стратегию поведения в конфликте позволяет выявить адаптированный Н.В.Гришиной тест К.Томаса.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов. Основополагающими измерениями в модели являются (схема 3):

- кооперация (внимание к интересам других людей, вовлеченных в конфликт);
- напористость (акцент на защите собственных интересов).

Схема 3
ДВУХМЕРНАЯ МОДЕЛЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ (К.ТОМАС)



В соответствии с этой моделью К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

1) *соперничество* (соревнование, конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другим;

¹ Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000. С.470–475.

2) *приспособление*, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради других.

3) *компромисс* (согласие за счет взаимных уступок),

4) *избегание*, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей,

5) *сотрудничество*, когда участники конфликтной ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересам обеих сторон.

К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В опроснике автор описывает каждый из пяти возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Тестовый материал

Инструкция. Вам предложено 30 пар утверждений, описывающих тот или иной вариант выхода из абстрактной конфликтной ситуации. Ваша задача заключается в том, чтобы из каждой пары выбрать тот вариант поведения, который наиболее приемлем для Вас (пусть Вас не смущает, что некоторые варианты поведения будут повторяться в других сочетаниях).

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

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

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

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

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

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

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

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

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

Б. Я стараюсь добиться своего.

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

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

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

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

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую, я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

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

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

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

Б. Я отстаиваю свои желания.

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

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

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

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.

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

26. А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

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

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

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.

29. А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		Б		А	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Приложение Л

СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ
о качестве подготовки и эффективности
служебной деятельности молодого специалиста

Ф.И.О, звание молодого специалиста

проходящего службу в _____

наименование органа внутренних дел

ЧАСТЬ 1

(заполняется непосредственным руководителем)

1.1	Уровень подготовки по специальности	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.1.1	Теоретическая подготовка (теоретические знания)	5	4	3	2	1
1.1.2	Практическая подготовка (навыки, умения)	5	4	3	2	1
1.1.3	Эффективность деятельности в простых и типичных ситуациях	5	4	3	2	1
1.1.4	Эффективность деятельности в сложных и нетипичных ситуациях	5	4	3	2	1
1.1.5	Владение огнестрельным оружием	5	4	3	2	1
1.1.6	Физическая подготовленность	5	4	3	2	1
1.2	Профессиональная компетентность	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.2.1	Ориентация в служебных вопросах	5	4	3	2	1
1.2.2	Качество выполнения заданий, приказов	5	4	3	2	1
1.2.3	Качество составления служебных документов	5	4	3	2	1
1.2.4	Исполнительская дисциплина	5	4	3	2	1
1.2.5	Самостоятельность	5	4	3	2	1
1.2.6	Инициативность	5	4	3	2	1
1.2.7	Организаторские способности	5	4	3	2	1
1.2.8	Знание и использование нормативных актов и инструкций	5	4	3	2	1
1.2.9	Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работ	5	4	3	2	1
1.2.10	Общий уровень коммуникативной компетентности	5	4	3	2	1
1.2.11	Иное (указать и оценить)	5	4	3	2	1

1.3	Личностные качества	Уровень				
		высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
1.3.1	Ответственность	5	4	3	2	1
1.3.2	Неконфликтность	5	4	3	2	1
1.3.3	Целеустремленность	5	4	3	2	1
1.3.4	Добросовестность	5	4	3	2	1
1.3.5	Стрессоустойчивость	5	4	3	2	1
1.3.6	Работоспособность	5	4	3	2	1
1.3.7	Дисциплинированность	5	4	3	2	1

1.4.	Служебно-профессиональная направленность	Выраженность (нужное подчеркнуть)
1.4.1	Приверженность профессии, соблюдение норм и правил профессионального взаимодействия	5 – очень выражена, 4 – выражена выше среднего, 3 – выражена средне, 2 – слабо выражена, 1 – не выражена
1.4.2	Представление о профессии	5 – адекватное, 4 – идеализированное, 3 – соответствующее общепризнанному, 2 – эгоистическое, 1 – негативное
1.4.3	Представление о собственных профессиональных возможностях	5 – адекватное, 4 – в основном верное, 3 – идеализированное, 2 – завышенное, 1 – заниженное
1.4.4	Мотивация к профессиональной деятельности	5 – высокая выраженность социально-значимых мотивов (помощь людям, соблюдение порядка, личностный рост и т.п.), 4 – преобладание социально-значимых мотивов, 3 – смешанная мотивация, 2 – невыраженная мотивация, 1 – преобладание социально-незначимых мотивов (карьерный рост, материальное благополучие и т.п.)
1.4.5	Ориентация на службу (стремление продолжать служить в ОВД)	5 – высоко устойчивая, 4 – устойчива выше среднего, 3 – в основном устойчивая, 2 – частично устойчивая, 1 – отсутствует
1.4.6	Руководство моральными нормами в профессиональной деятельности	5 – безусловное соблюдение, 4 – соблюдение выше среднего, 3 – соблюдение в основном, 2 – частичное соблюдение, 1 – игнорирование

1.4.7	Преобладающая жизненная позиция	5 – социально-творческая, 4 – демократическая, 3 – в основном активная, 2 – невыраженная, 1 – потребительская				
1.4.8	Стремление совершенствовать профессиональный уровень	5 – высокое, 4 – выше среднего, 3 – среднее, 2 – ниже среднего, 1 – низкое				
1.4.9	Соответствие занимаемой должности	5 – высокое, 4 – выше среднего, 3 – среднее, 2 – ниже среднего, 1 – низкое				
1.4.10	Перспектива выдвижения на вышестоящую должность	5 – высокая, 4 – выше среднего, 3 – средняя, 2 – ниже среднего, 1 – низкая				
1.5	Участие в культурно-массовой, спортивной и общественной деятельности	Уровень				
		5 – высокий	4 – выше среднего	3 – средний	2 – ниже среднего	1 – низкий
1.6	Оценка здоровья	5 – отсутствие заболеваний	4 – очень редкие заболевания	3 – периодические заболевания	2 – довольно частые заболевания	1 – есть хронические заболевания (часто и длительно болеет)
1.7	Стремление к продвижению по службе	5 – сильно выражено, 4 – выражено выше среднего, 3 – средний уровень, 2 – проявляется слабо, 1 – отсутствует				
1.8	Соответствие занимаемой должности	5 – может выполнять работу с большим объемом, 4 – полностью соответствует, 3 – в основном соответствует, 2 – частично соответствует, 1 – не соответствует				

должность, подразделение, звание непосредственного руководителя Ф.И.О., подпись, дата

ЧАСТЬ 2
(заполняется сотрудником отдела кадров)

Ф.И.О, звание молодого специалиста

- 2.1 **ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ (ВПИСАТЬ)**
- 2.1.1 **НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (МЕСТО РАБОТЫ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ)**
- 2.1.2 **НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ**
- 2.1.3 **ГОД ВЫПУСКА**
- 2.1.4 **СПЕЦИАЛЬНОСТЬ**
- 2.1.5 **ДОЛЖНОСТЬ**
- 2.1.6 **ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ СООТВЕТСТВУЕТ ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ? (ОБВЕДИТЕ ВАРИАНТ ОТВЕТА)** **ДА** **НЕТ**

2.2	Виды нарушений служебной дисциплины, повлекшие взыскания	Количество за период службы				
		нет	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза и более
2.2.1	Нарушение исполнительской дисциплины	5	4	3	2	1
2.2.2	Невыход на службу без уважительной причины	5	4	3	2	1
2.2.3	Утрата служебных документов	5	4	3	2	1
2.2.4	Употребление алкогольных напитков на службе	5	4	3	2	1
2.2.5	Нетоварищеские («неуставные») отношения с коллегами по работе	5	4	3	2	1
2.2.6	Совершение ДТП	5	4	3	2	1
2.2.7	Грубость, бестактность в отношении граждан	5	4	3	2	1
2.2.8	Прочие (указать какие)	5	4	3	2	1
2.3	Виды взыскания	нет	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза и более
2.3.1	Замечание	5	4	3	2	1
2.3.2	Выговор	5	4	3	2	1
2.3.3	Строгий выговор	5	4	3	2	1
2.3.4	Предупреждение о неполном служебном соответствии	5	4	3	2	1
2.3.5	Понижение в должности	5	4	3	2	1
2.3.6	Снижение в специальном звании	5	4	3	2	1
2.3.7	Лишение нагрудного знака	5	4	3	2	1
2.3.8	Увольнение из ОВД	дата, причина				

2.4	Виды поощрений	4 раза и более	3 раза	2 раза	1 раз	нет
2.4.1	Объявление благодарности	5	4	3	2	1
2.4.2	Выдача денежной премии	5	4	3	2	1
2.4.3	Награждение ценным подарком	5	4	3	2	1
2.4.4	Занесение в книгу почета (на доску почета)	5	4	3	2	1
2.4.5	Награждение почетной грамотой	5	4	3	2	1
2.4.6	Награждение нагрудным знаком	5	4	3	2	1
2.4.7	Награждение личной фотографией у развернутого знамени органа внутренних дел	5	4	3	2	1
2.4.8	Досрочное присвоение очередного специального звания	5	4	3	2	1
2.4.9	Присвоение специального звания на одну ступень выше звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности	5	4	3	2	1

Начальник отдела кадров

наименование подразделения, звание Ф.И.О., подпись дата

ЧАСТЬ 3
(заполняется психологом подразделения)

Ф.И.О, звание молодого специалиста

3.1	Результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник					
3.1.1	Социально-психологический климат в служебном коллективе	Уровень				
		благоприятный	в основном благоприятный	противоречивый, неустойчивый	в основном неблагоприятный	неблагоприятный
		5	4	3	2	1

3.1.2	Результаты социометрического исследования служебного коллектива¹	ранг	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.1.2.1	Эмоциональный компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.2	Служебный компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.3	Организаторский компонент		5	4	3	2	1
3.1.2.4	Общественный компонент		5	4	3	2	1
3.2	Результаты индивидуально-психологического изучения личности молодого сотрудника						
3.2.1	Результаты изучения адаптационного потенциала²	результаты (баллы)	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.1.1	Уровень адаптационного потенциала		5 (1-15 б.)	4 (16-27 б.)	3 (28-32 б.)	2 (33-39 б.)	1 (40 б. и более)

¹ Рекомендуемая методика «Социометрический анализ групп» (работчики Д.В.Лифинцева, К.Л.Романовский).

² Рекомендуемая методика «МЛО-адаптивность» (авторы: А.Г.Маклаков, С.В.Чермянин). При использовании иной методики указать название, автора и результаты.

3.2.1.2	Уровень поведенческой регуляции		5 (0-12 б.)	4 (13-15б.)	3 (16-29 б.)	2 (30-37 б.)	1 (37 б. и более)
3.2.1.3	Уровень коммуникативного потенциала		5 (0-6 б.)	4 (7-9 б.)	3 (10-16б.)	2 (17-21 б.)	1 (22б. и более)
3.2.1.4	Уровень моральной нормативности		5 (0-4 б.)	4 (5-6 б.)	3 (7-11 б.)	2 (12-14 б.)	1 (15б. и более)

Результаты дополнительной методики (указать название и автора)

	Показатели	результаты	Уровень				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.1.5			5	4	3	2	1
3.2.1.6			5	4	3	2	1
3.2.1.7			5	4	3	2	1
3.2.1.8			5	4	3	2	1

	Результаты изучения индивидуально-типологических особенностей ¹	результаты (баллы)	Уровень				
			норма (1-4 балла)	акцентуация* (5-6 баллов)	акцентуация** (7 баллов)	дезадаптация* (8-баллов)	дезадаптация** (9 баллов)
3.2.2							
3.2.2.1	Экстраверсия		5	4	3	2	1
3.2.2.2	Спонтанность		5	4	3	2	1
3.2.2.3	Агрессивность		5	4	3	2	1
3.2.2.4	Ригидность		5	4	3	2	1
3.2.2.5	Интроверсия		5	4	3	2	1
3.2.2.6	Сензитивность		5	4	3	2	1
3.2.2.7	Тревожность		5	4	3	2	1
3.2.2.8	Лабильность		5	4	3	2	1

Результаты дополнительной методики (указать название и автора)

	Показатели	результаты	Уровни				
			высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
3.2.2.9			5	4	3	2	1

¹ Рекомендуемая методика «Индивидуально-типологический опросник – ИТО» (автор Л.Н.Собчик). При использовании иной методики указать название, автора и результаты.

3.2.2.10			5	4	3	2	1
3.2.2.11			5	4	3	2	1
3.2.2.12			5	4	3	2	1
3.2.2.13			5	4	3	2	1
3.2.2.14			5	4	3	2	1
3.2.2.15			5	4	3	2	1
3.2.2.16			5	4	3	2	1

3.2.3	Группа психологической пригодности к службе	реко- менду- ется в первую очередь	реко- менду- ется	реко- менду- ется в основ- ном	реко- менду- ется условно	не ре- комен- дуется
		5	4	3	2	1

Психолог подразделения

наименование подразделения, звание Ф.И.О., подпись дата

**ИНСТРУКЦИЯ
ПО ЗАПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНОГО ОТЗЫВА
ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ О КАЧЕСТВЕ ПОДГОТОВКИ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ¹**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Инструкция определяет порядок заполнения, сбора, анализа и дальнейшей работы со служебными отзывами комплектуемого органа внутренних дел о качестве подготовки и эффективности служебной деятельности молодых специалистов по истечении 3-х лет после окончания ими образовательного учреждения МВД России².

1.2. Отзыв предназначен для совершенствования индивидуально-воспитательной работы с молодыми специалистами, а также для выработки мер по оптимизации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях МВД России.

1.3. Отзыв содержит краткую информацию о выпускнике вуза МВД России, оценку полученных им в институте знаний и умений, успешности их реализации в профессиональной деятельности, а также рекомендации по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России.

2. Организация и порядок заполнения отзыва

2.1. Отзыв составляется на выпускников образовательных учреждений МВД России по истечении трех лет службы после окончания образовательных учреждений.

2.2. В течение последнего месяца третьего года службы молодого специалиста после окончания образовательного учреждения МВД России инспектор отдела кадров формирует и отдает для заполнения соответствующие части непосредственным исполнителям.

2.3. Первая часть отзыва заполняется непосредственным руководителем молодого специалиста и содержит оценку уровня профессиональной подготовленности по специальности, а также ряд социально-психологических и профессиональ-

¹ Далее – Инструкция. В разработке инструкции принимали участие психологи СибЮИ МВД России.

² Далее – отзыв.

ных качеств молодого сотрудника. Последовательно **каждый** из критериев, приведенных во второй колонке, оценивается по шкале, содержащейся в третьей колонке. Наиболее подходящий вариант ответа обводится кружком.

2.4. Вторая часть отзыва заполняется сотрудником отдела кадров и содержит общие сведения о молодом специалисте, а также сведения об имеющихся взысканиях и поощрениях. Все необходимые данные извлекаются из личного дела сотрудника. Соответствующий вариант ответа обводится кружком.

2.5. Третья часть отзыва заполняется психологом подразделения и содержит результаты социально-психологического исследования коллектива, в котором работает молодой сотрудник, а также результаты индивидуально-личностного изучения молодого специалиста в процессе службы. В отзыв вносятся результаты указанных методик, которые рекомендованы для использования в процессе обеспечения служебной и учебной деятельности сотрудников Департаментом кадрового обеспечения МВД России. Психологу подразделения необходимо описать последние по времени результаты социально-психологического и индивидуально-психологического изучения сотрудника и оценить их уровень относительно заданных норм. При использовании иных психодиагностических методик необходимо указать их название и результаты тестирования.

2.6. Заполненные части исполнители передают в отдел кадров.

3. Формы обработки и использования результатов

3.1. Сбор отзывов, первичная обработка и анализ результатов осуществляется отделом кадров комплектуемого органа с помощью автоматизированной информационной системы «СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ», которая формирует итоговое заключение.

3.2. Полученное по результатам служебного отзыва итоговое заключение оформляется в трех экземплярах: первый экземпляр направляется руководителю подразделения органов внутренних дел, где работает молодой сотрудник для выработки форм дальнейшей индивидуально-воспитательной работы; второй экземпляр вкладывается в личное дело сотрудника; третий экземпляр в течение месяца направляется в образовательное учреждение МВД России, которое окончил молодой специалист.

**МОДЕЛЬ
ЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ДЛЯ ОВД**

I. Этап. Профориентация молодежи и профессионально-психологический отбор

Задачи	Содержание и формы работы	Инструментарий	Контролируемые параметры	Исполнители
1	2	3	4	5
Качественное комплектование учебного заведения МВД России обучаемыми	<p>1.1. Реализация мероприятий комплексного плана работы с учащимися по профориентации (см. приложение Н).</p> <p>1.2. Разработка (корректировка) профессионально-психологических требований к абитуриентам и критериев оценки их психологической пригодности к обучению в учебном заведении МВД России.</p> <p>1.3. Формирование банка методик психологического обеспечения профориентационной работы и психологического отбора кандидатов на службу в ОВД и учебу в образовательные учреждения МВД России.</p> <p>1.4. Подготовка справочников и рекомендаций для поступающих на учебу.</p>	<p>Методики изучения профессионально-психологических и социальных качеств молодежи;</p> <p>компьютерная программа «Профессионально-психологическое обследование»; изучение личных дел абитуриентов</p>	<p>Критерии оценки эффективности профориентационных мероприятий.</p> <p>Служебно-профессиональная направленность кандидатов на обучение (установка на милицейскую профессию, сформированность представлений о выбранной профессии и собственных возможностях, мотивы выбора профессии, степень ориентации на службу в ОВД, соответствие личных качеств нормам морали, смысло-жизненная ориентация).</p> <p>Уровень адаптационных способностей кандидатов на обучение: адаптационный потенциал личности и</p>	<p>ОК;</p> <p>отделения воспитательной работы (далее ОВР);</p> <p>подразделения психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса (далее ППО),</p> <p>практические психологи ОВД и вуза,</p> <p>ОНиРИО,</p> <p>Учебный отдел,</p> <p>кафедры института</p>

1	2	3	4	5
	<p>1.5. Подготовка и размещение обновленной информации о порядке поступления в вуз МВД России на интернет-сайте института и ГУВД.</p> <p>1.6. Проведение выборочных экспресс-исследований по изучению мотивационной сферы, ценностных ориентаций и жизненных планов учащихся.</p> <p>1.7. Разработка социально-психологических портретов кандидатов на учебу.</p> <p>1.8. Проведение профориентационных занятий с учащимися образовательных школ, специализированных лицеев, юридических классов.</p> <p>1.9. Анализ и оценка эффективности профориентационной работы.</p> <p>1.10. Проведение инструктивно-методических занятий с лицами, привлекаемыми к проведению отбора кандидатов на учебу.</p> <p>1.11. Анализ личных дел абитуриентов, изучение данных психофизиологического обследования кандидатов на учебу в Центре психодиагностики.</p>		<p>его компоненты (поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность).</p> <p>Уровень развития познавательных процессов кандидатов на обучение (логические способности формулирования суждений, критичность мышления, логические способности, способности к формированию понятий, уровень практического математического мышления, способности к индуктивному мышлению).</p> <p>Выраженность индивидуально-типологических особенностей у кандидатов на обучение (ведущих тенденций: экставерсии-интроверсии, спонтанности-сензитивности, агрессивности-тревожности, ригидности-лабильности; когнитивного стиля; стиля межличностного поведения и реакции на стрессовые ситуации).</p> <p>Другие определяемые параметры</p>	

1	2	3	4	5
	<p>1.12. Проведение профессионально психологического обследования кандидатов на учебу и анализ его результатов.</p> <p>1.13. Оценка профессионально-психологической пригодности абитуриентов к обучению и оформление заключения.</p> <p>1.14. Оформление карты психологического изучения курсантов, зачисленных на первый курс.</p> <p>1.15. Разработка и формирование базы социально-психологических данных на абитуриентов, курсантов и слушателей</p>			

Этап II. АДАПТАЦИЯ ОБУЧАЕМЫХ К УСЛОВИЯМ УЧЕБНОЙ И СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задачи	Содержание и формы работы	Инструментарий	Контролируемые параметры	Исполнители
1	2	3	4	5
2.1. Оптимальное комплектование учебных групп	2.1.1. Разработка рекомендаций по комплектованию учебных групп с учетом психологической совместимости обучаемых, данных профессионально-психологического отбора 2.1.2. Консультирование курсовых офицеров по вопросам комплектования учебных групп 2.1.3. Выявление обучаемых, имеющих склонность к лидерству, внесение предложений по кандидатам на должности командиров учебных групп 2.1.4. Психологическая подготовка командиров учебных групп	Метод социометрии, ролевые игры, социально-психологический тренинг, программа курса «Основы психологии» для командиров взводов, анализ личных дел курсантов, анкетирование	Структура межличностных отношений, социометрический статус обучаемых, сплоченность группы, лидерские способности курсантов	ППО, практические психологи, курсовые офицеры, кафедры института, сотрудники ОВР

1	2	3	4	5
<p>2.2. Изучение социально-психологических особенностей адаптации обучаемых к условиям учебной и служебной деятельности</p>	<p>2.2.1. Формирование банка методик изучения социально-психологических условий адаптации обучаемых к условиям учебной и служебной деятельности</p> <p>2.2.2. Выявление курсантов, имеющих пониженную способность к адаптации к условиям учебной и служебной деятельности, склонных к отклоняющемуся поведению и т.д.</p> <p>2.2.3. Изучение морально-психологического климата в учебных коллективах, взаимоотношений обучаемых с командно-преподавательским составом, анализ конфликтных ситуаций. Выявление и изучение неформальных групп в учебном коллективе</p> <p>2.2.4. Анализ причин неуспеваемости и отчислений курсантов, нарушений дисциплины среди обучаемых. Прогнозирование успеваемости и особенностей поведения</p> <p>2.2.5. Изучение и оценка учебной нагрузки обучаемых, разработка предложений по ее оптимизации. Изучение их бюджета времени</p> <p>2.2.6. Изучение и анализ причин затруднений, возникающих у курсантов в период адаптации к условиям учебной и служебной деятельности</p>	<p>Автоматизированная система «Психодиагностика» (Б.Г. Бовин, Е.В. Беспалова);</p> <p>многоуровневый личностный опросник «МЛО-Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин);</p> <p>метод исследования уровня субъективного контроля (УСК);</p> <p>ЛОО; метод социометрии;</p> <p>тест Т.Лири.</p>	<p>Адаптационный потенциал личности и его компоненты (поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность), уровень субъективного контроля, направленность личности, структура межличностных отношений, социометрический статус индивида, сплоченность группы, микросоциальный климат</p>	<p>ППО, практические психологи, курсовые офицеры, сотрудники ОВР</p>

1	2	3	4	5
<p>2.3. Развитие у обучаемых психологической готовности к профессионально-личностному саморазвитию</p>	<p>2.3.1. В рамках спецкурса «Введение в специальность» информирование курсантов о профессионально-психологических требованиях к личности сотрудника органов внутренних дел, коррекция представлений о выбранной профессии, знакомство обучаемых с профессиограммой, ориентация на развитие у них навыков учебной деятельности, формирование профессионально значимых качеств</p> <p>2.3.2. Проведение психологических тренингов с курсантами по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитию ценностно-мотивационной сферы; - снятию барьеров общения; - развитию уверенности в себе; - коррекции поведения; - сплочению учебных коллективов; - выработке планов профессионально-личностного совершенствования и др. <p>2.3.3. Проведение индивидуальных собеседований с курсантами, имеющими пониженную мотивацию к профессионально-личностному развитию</p>	<p>Программа «Формирование профессионально значимых качеств личности»; психологические тренинги; информационно-аналитическая база данных на курсантов и слушателей. Инструментарий, применяемый для задачи 2.2. Психологическое консультирование</p>	<p>Динамика контролируемых параметров задачи 2.2. Профессионально значимые качества</p>	<p>Учебный отдел, кафедры института, методический совет, курсовые офицеры, ППО, практические психологи</p>

1	2	3	4	5
	<p>2.3.4. Индивидуальное консультирование обучаемых по вопросам профилактики психологической усталости и коррекции негативных психических состояний</p> <p>2.3.5. Разработка индивидуальных программ адаптации для курсантов, имеющих пониженную способность к адаптации, склонных к отклоняющемуся поведению и т.д.</p> <p>2.3.6. Консультирование курсовых офицеров, сотрудников ОВР и преподавателей по вопросам адаптации обучаемых к условиям учебной и служебной деятельности</p> <p>2.3.7. Разработка рекомендаций: по адаптации курсантов к условиям учебной и служебной деятельности вуза, по поддержанию здорового морально-психологического климата в учебных коллективах</p> <p>2.3.8. Анализ и оценка эффективности работы по развитию у обучаемых психологической готовности к профессионально-личностному саморазвитию</p>			

Этап III. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ У ОБУЧАЕМЫХ

Задачи	Содержание и формы работы	Инструментарий	Контролируемые параметры	Исполнители
1	2	3	4	5
3.1. Психологический мониторинг развития у обучаемых профессионально значимых личностных качеств	3.1.1. Диагностика исходного уровня профессионально-значимых и личностных качеств обучаемых. Динамическое наблюдение за их изменением. Разработка социально-психологических портретов курсантов и слушателей по годам обучения 3.1.2. Формирование базы данных о динамике изменения профессионально значимых личностных качеств курсантов по годам обучения. 3.1.3. Разработка аналитических материалов и методических рекомендаций по результатам обследования	Автоматизированная система «Психодиагностика» (Б.Г. Бовин, Е.В. Беспалова); многоуровневый личностный опросник «МЛО-Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин); метод исследования уровня субъективного контроля (УСК); личности»; психологические тренинги; база данных на курсантов и слушателей	Динамика контролируемых параметров: адаптационный потенциал личности и его компоненты (поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность), уровень субъективного контроля, мотивационный профиль личности, структура межличностных отношений, социометрический статус индивида, сплоченность группы, микросоциальный климат, профессионально важные качества	ППО, практические психологи, курсовые офицеры, кафедры института, учебный отдел, сотрудники ОВР

1	2	3	4	5
		<p>ЛОО; методика «Мотивационный профиль личности»; метод социометрии; тест Т.Лири; ММРІ; СМІЛ; программа «Формирование профессионально значимых качеств»</p>		
<p>3.2. Развитие личности и развитие творческого потенциала обучаемых</p>	<p>3.2.1. Ознакомление обучаемых с квалификационными требованиями к сотрудникам ведущих служб органов внутренних дел 3.2.2. Проведение с обучаемыми консультаций, тренингов, ролевых игр по развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коммуникативной компетенции и навыков общения; - эмоциональной устойчивости и саморегуляции; - волевых качеств, ответственности, решительности; - интеллекта; - внимания и наблюдательности; - памяти и др. 			

1	2	3	4	5
	<p>3.2.3. Осуществление текущего, рубежного и итогового контроля за эффективностью учебной и служебной деятельности обучаемых</p> <p>3.2.4. Изучение причин низкой успеваемости, нарушений дисциплины, отчислений обучаемых</p> <p>3.2.5. Оказание помощи преподавательскому составу по использованию психологических методов и приемов в учебно-воспитательном процессе</p>			
<p>3.3. Профессионально-психологическая подготовка обучаемых</p>	<p>3.3.1. Преподавание прикладной части курса «Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел»</p> <p>3.3.2. Преподавание спецкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Оперативно-розыскная психология»; - «Основы конфликтологии»; - «Психотехники общения»; - «Психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях»; - «Психология переговорной деятельности»; 	<p>Психологическое консультирование;</p> <p>рабочая учебная программа «Психология в деятельности сотрудников ОВД»;</p> <p>тренинги по развитию у обучаемых профессиональных навыков</p>		

1	2	3	4	5
	<ul style="list-style-type: none"> - «Тактико-специальная подготовка»; - «Психология личной безопасности сотрудников ОВД» <p>3.3.3. Проведение тренингов по развитию у обучаемых профессиональных навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - визуальной психодиагностики личности и психологического портретирования; - установления психологического контакта с гражданами при решении служебных задач; - психологического воздействия в профессиональной деятельности и др.; - предупреждения конфликтов в общении с гражданами; - профилактики психологической усталости и обучение приемам релаксации; - поведения в экстремальных ситуациях <p>3.3.4. Организация работы научных кружков по психологии и социологии</p> <p>3.3.5. Анализ и оценка уровня профессионально-психологической подготовленности обучаемых</p> <p>3.3.6. Разработка рекомендаций по совершенствованию профессионально-психологической подготовки курсантов и слушателей</p>			

Этап IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задачи	Содержание и формы работы	Инструментарий	Контролируемые параметры	Исполнители
1	2	3	4	5
4.1. Профессионально-психологическая подготовка обучающихся к самостоятельной служебной деятельности	<p>4.1.1. Проведение с курсантами тренингов по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитию установок на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности; - освоению профессиональных ролей будущей служебной деятельности, стереотипов поведения сотрудника ОВД в стандартных ситуациях; - вхождению в должность, служебный коллектив и др. <p>4.1.2. Консультирование обучающихся об особенностях прохождения службы в подразделениях органов внутренних дел</p> <p>4.1.3. Разработка памятки выпускнику Сибирского юридического института МВД России</p>	<p>Психологические тренинги, психологическое консультирование, инструментарий 3 этапа, анкетирование, компьютерная программа</p>	<p>Социально-психологический портрет выпускника</p>	<p>Кафедры института, ППО, практические психологи, курсовые офицеры, сотрудники ОК, кафедры института,</p>
4.2. Формирование у выпускников навыков самобразования и самовоспитания	<p>4.2.1. Информирование слушателей выпускных курсов о перспективах дальнейшего профессионального роста</p> <p>4.2.2. Проведение собеседования с обучающимися о возможностях повышения квалификации и продолжения образования после окончания учебного заведения</p> <p>4.2.3. Разработка рекомендаций по профессиональному самообразованию и самовоспитанию выпускников</p>			<p>Учебный отдел, кафедры института, ППО, практические психологи, курсовые офицеры, сотрудники ОК, ОВР</p>

1	2	3	4	5
<p>4.3. Оценка уровня психолого-педагогической подготовленности выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности</p>	<p>4.3.1. Разработка профессионально-психологических требований к личности выпускников 4.3.2. Разработка социально-психологического портрета выпускника вуза МВД России 4.3.3. Оценка уровня развития профессионально значимых качеств у выпускников 4.3.4. Формирование базы данных о профессионально значимых личностных качествах выпускников с последующей передачей этой информации по месту их дальнейшей службы 4.3.5. Составление прогноза успешности психологической адаптации выпускников к условиям профессиональной деятельности 4.3.6. Анализ отзывов на слушателей по результатам преддипломной практики и стажировки; выявление причин затруднений, возникающих в процессе их прохождения 4.3.7. Анализ отзывов о работе выпускников, поступающих из ОВД, после первого года службы</p>			<p>Учебный отдел, кафедры института, ППО, практические психологи сотрудники ОК, ОВР, курсовые офицеры</p>

1	2	3	4	5
	<p>4.3.8. Консультирование обучаемых о путях преодоления психологических трудностей, возникающих в период адаптации к условиям самостоятельной профессиональной деятельности</p> <p>4.3.9. Разработка рекомендаций по психологической адаптации выпускников к условиям служебной деятельности</p> <p>4.3.10. Организация системы обратной связи с выпускниками</p>			

Этап V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СЛУЖБЕ В ОВД

Задачи	Содержание и формы работы	Инструментарий	Контролируемые параметры	Исполнители
<p>Оптимизация закреплённости выпускников образовательных учреждений МВД России в ОВД</p>	<p>5.1. Изучение состояния, динамики и причин текучести кадров выпускников образовательных учреждений МВД России.</p> <p>5.2. Углубленный анализ причин текучести кадров молодых специалистов в подразделениях с высоким уровнем текучести кадров.</p> <p>5.3. Изучение морально-психологического климата и стиля руководства (в подразделениях с максимальной текучестью кадров с использованием дополнительного инструментария и с привлечением сторонних специалистов)</p> <p>5.4. Выявление причин текучести кадров молодых специалистов с помощью экспертов.</p> <p>5.5. Динамическое сопровождение молодых специалистов (руководителями ОВД и начальниками подразделений, наставниками и психологами).</p> <p>5.6. Ежегодная корректировка рекомендаций по предупреждению и сокращению текучести кадров выпускников</p>	<p>Статистические методы,</p> <p>социологические методы,</p> <p>психологические методы,</p> <p>метод экспертных оценок,</p> <p>математическое моделирование и прогнозирование.</p>	<p>Показатели текучести кадров, показатели закреплённости выпускников,</p> <p>динамика основных, второстепенных и случайных причин текучести кадров,</p> <p>характеристики морально-психологического климата и стиля руководства,</p> <p>динамика профессионально-значимых качеств молодых специалистов.</p>	<p>ОК, ОВР, психология образовательных учреждений МВД России и ОВД</p>

Приложение Н
**Комплексный план работы с учащимися
 по профориентации¹**

Содержание и формы работы	Время проведения	Организаторы, исполнители
1	2	3
I. Информационное и научно-методическое обеспечение профориентационных мероприятий.		
Размещение в печатных изданиях, на телевидении, радио материалов об институте.	в течение года	Инспектор ОВР по взаимодействию со СМИ
Подготовка и рассылка в комплектующие органы проспектов, буклетов об институте и условиях поступления.	декабрь-февраль	Отдел кадров, отделение воспитательной работы,
Работа в РОВД комплектующих органов по подбору кандидатов для поступления.	февраль-май	Отдел кадров
Экскурсии по институту школьников 10-11 классов г.Красноярска и близлежащих районов.	в течение года	ОВР, курсовые командиры 1-2 курсов
Проведение «Дня открытых дверей».	апрель	ОВР, ОК, УО, курсовые командиры
Выступление курсантов перед молодежью в школах об особенностях обучения в образовательном учреждении МВД РФ и профессии сотрудника милиции	март-май	Курсанты 2-4 курсов, ОВР
Участие в проведении конкурса сочинений среди учащихся 9-11 классов по теме «Я в милицию пойду...»	март	ОППН ГУВД КК, ОВР, курсанты
Проведение занятий по правовой тематике среди школьников 5-11 классов.	в течение года	Курсанты 3-5 курсов, ОВР, кафедры

¹ Предоставлен психологами СибЮИ МВД России. Нуждается в ежегодной корректировке.

1	2	3
Проведение викторины по правилам дорожного движения «Безопасное колесо» (1-8 классы)	апрель-май	Курсанты, курсовые команды
Участие в подготовке школьных смотров-конкурсов «Песни и строя».	май	Курсанты, курсовые команды
Формирование банка методик психологического обеспечения профориентационной работы и психологического отбора кандидатов на учебу в СибЮИ МВД России.	в течение года	Группа психологического обеспечения
Разработка психолого-педагогических рекомендаций по ранней профориентации учащихся на службу в ОВД и учебу в СибЮИ МВД России.	в течение года	Группа психологического обеспечения
Консультирование руководителей и учителей общеобразовательных школ и лицеев по вопросам профориентации старшеклассников на службу и учебу.	в течение года	Группа психологического обеспечения
II. Изучение профессионального самоопределения старшеклассников общеобразовательных школ, учащихся юридических классов, кадетского корпуса		
Проведение исследований по изучению мотивационной сферы, ценностных ориентаций и жизненных планов учащихся 9–10 классов общеобразовательных школ, юридических классов и кадетского корпуса.	апрель-май	Группа психологического обеспечения
Изучение психологической готовности выпускников юридических классов, кадетского корпуса по вопросам оценки пригодности учащихся к обучению в СибЮИ МВД России.	май	Группа психологического обеспечения
Проведение подготовительных курсов для выпускников общеобразовательных школ.	июнь-июль	Кафедры, учебный отдел

1	2	3
Консультирование руководителей, преподавателей и психологов общеобразовательных школ, кадетского корпуса по вопросам оценки пригодности учащихся к обучению в СибЮИ МВД России.	май	Группа психологического обеспечения
Анализ эффективности профориентационной работы в СибЮИ МВД России.	сентябрь-октябрь	Группа психологического обеспечения
III. Установление психологической пригодности абитуриентов к обучению в СибЮИ МВД РФ		
Анализ личных дел абитуриентов, изучение данных психологического обследования кандидатов на учебу в центре психодиагностики ГУВД КК.	май-июнь	Отделение кадров, группа психологического обеспечения
Проведение психологического обследования кандидатов на учебу в СибЮИ МВД России, анализ его результатов, разработка социально-психологического портрета абитуриента.	июль	Группа психологического обеспечения
Формирование базы данных профессионально-психологического обследования абитуриентов и социально-психологического сопровождения обучаемых.	в течение года	Группа психологического обеспечения
Проведение сборов «Курс молодого бойца»	август-сентябрь	ПСБП, кафедры, ГПО

Приложение О

КАРТА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА УЧЕБУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ

Уважаемый коллега! Просим Вас выступить в роли эксперта и принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование организации профессиональной ориентации и отбора кандидатов на учебу в образовательные учреждения МВД России.

1. Расставьте ранговые места по степени значимости основных мотивов выбора молодежью профессии сотрудника ОВД от 1 (максимальная степень) до 10 (минимальная), номера рангов не должны повторяться.

Основные мотивы	Ранг
1. По собственному желанию	
2. По совету (требованию) родителей (родственников)	
3. По совету друзей	
4. По совету знакомых (сотрудников ОВД, гражданских лиц)	
5. Под впечатлением фильмов, книг	
6. Из-за возможности проживать вне семьи, самостоятельно	
7. Из-за уверенности, что милицейская служба соответствует склонностям (характеру)	
8. Из чувства солидарности (за компанию с товарищами)	
9. Для получения специальности вообще	
10. Иные мотивы (укажите)	

2. Оцените факторы самоопределения молодежи в выборе профессии сотрудника ОВД. Расставьте ранговые места от 1 (самый важный) до 11 (наименее важный), номера рангов не должны повторяться.

Факторы профессионального самоопределения	Ранг
1. Общественная значимость профессии	
2. Личностное саморазвитие	
3. Материальное благополучие	
4. Социальная защищенность	
5. Престижность профессии	
6. Альтернатива службе в вооруженных силах «по призыву»	
7. Внешняя атрибутика специальности	
8. Традиции семьи	
9. Успешность служебной карьеры	
10. Профорientационная работа ОВД	
11. Иные (укажите)	

3. Какие стороны милицейской жизни представляют для молодежи наибольшую трудность? Расставьте ранговые места по степени выраженности от 1 (наибольшая трудность) до 7 (наименьшая), номера рангов не должны повторяться.

Стороны милицейской жизни	Ранг
1. Высокая ответственность	
2. Необходимость беспрекословного подчинения, строгая дисциплина	
3. Работа с подчиненными	
4. Частый и длительный отрыв от семьи	
5. Контакт с лицами, нарушающими закон	
6. Негативное отношение граждан	
7. Другое, что?	

4. Расставьте ранговые места по степени значимости для службы в ОВД свойств личности, определяющих способность к правоохранительной деятельности от 1 (наибольшая значимость) до 8 (наименьшая), номера рангов не должны повторяться).

Свойства личности	Ранг
1. Социально-мотивационные качества (жизненные ориентации, уровень социальной ответственности личности)	
2. Профессионально-мотивационные качества (мотивы выбора профессии сотрудника правоохранительных органов, деятельностные ценностные ориентации)	
3. Правосознание	
4. Морально-психологическая подготовленность	
5. Деловые качества (волевые, организаторские)	
6. Познавательные психологические качества (мышление, внимание, память и др.)	
7. Психофизиологические качества	
8. Другие (впишите)	

5. Оцените уровень выраженности свойств личности, определяющих способность к правоохранительной деятельности, у молодежи, выбравшей профессию сотрудника ОВД. Отметьте только один ответ в каждой строке.

Свойства личности	Уровень		
	высокий	средний	низкий
1. Социально-мотивационные качества (жизненные ориентации, уровень социальной ответственности личности)	3	2	1
2. Профессионально-мотивационные качества (мотивы выбора профессии сотрудника правоохранительных органов, деятельностные ценностные ориентации)	3	2	1
3. Правосознание	3	2	1
4. Морально-психологическая подготовленность	3	2	1
5. Деловые качества (волевые, организаторские)	3	2	1
6. Познавательные психологические качества (мышление, внимание, память и др.)	3	2	1
7. Психофизиологические качества	3	2	1
8. Другие (впишите)	3	2	1

6. Расставьте ранговые места по степени значимости деятельности сотрудников основных подразделений, их роли, в области реализации задач *профориентационной работы* с кандидатами на учебу в образовательные учреждения МВД России от 1 (максимальная степень) до 8 (минимальная), номера рангов не должны повторяться.

Деятельность	Ранг
1. Руководство ОВД	
2. Руководство образовательных учреждений МВД России	
3. Сотрудники кадровых аппаратов ОВД	
4. Сотрудники кадровых аппаратов образовательных учреждений МВД России	
5. Психологи ОВД	
6. Психологи образовательных учреждений МВД России	
7. Сотрудники Центра психологической диагностики и ВВК МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации	
8. Другие (впишите)	

7. Расставьте ранговые места по степени значимости деятельности сотрудников основных подразделений, их роли, в области реализации задач *профессионального психологического отбора* кандидатов на учебу в образовательные учреждения МВД России от 1 (максимальная степень) до 8 (минимальная), номера рангов не должны повторяться.

Деятельность	Ранг
1. Руководство ОВД	
2. Руководство образовательных учреждений МВД России	
3. Сотрудники кадровых аппаратов ОВД	
4. Сотрудники кадровых аппаратов образовательных учреждений МВД России	
Деятельность	Ранг
5. Психологи ОВД	
6. Психологи образовательных учреждений МВД России	
7. Сотрудники Центра психологической диагностики и ВВК МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации	
8. Другие (впишите)	

8. Какие факторы затрудняют профориентационную работу? Оцените по степени значимости, проставьте ранговые места от 1 (максимальная степень) до 8 (минимальная), номера рангов не должны повторяться.

Наименование фактора	Ранг
1. Организационные проблемы	
2. Недостаточная квалификация психологов в данном вопросе	
3. Недостаточная квалификация сотрудников кадровых аппаратов в данном вопросе	
4. Недостаточное внимание данной проблеме со стороны руководства	
5. Загруженность психологов дополнительными обязанностями	
6. Загруженность сотрудников кадровых аппаратов	
7. Трудности в обеспечении систематического профессионального просвещения молодежи	
8. Иные (какие, впишите)	

9. Каким образом можно улучшить профориентационную работу? Оцените по степени значимости, проставьте ранговые места от 1 (максимальная степень) до 9 (минимальная), номера рангов не должны повторяться.

Наименование фактора	Ранг
1. Обеспечить систематическое профессиональное просвещение молодежи в форме профинформации, профпропаганды и профагитации (информация о требованиях конкретной профессиональной деятельности, знакомство с учебным заведением, информация об условиях и оплате труда, о перспективах профессии и ее престиже и т.д.)	
2. Проводить предварительную профессиональную диагностику кандидатов	
3. Осуществлять профконсультации (рекомендации по выбору профессии, формируется профессиональная направленность консультируемого и т.д.)	
4. Разместить информацию (о требованиях конкретной профессиональной деятельности, учебном заведении и путях получения профессионального образования, информация об условиях и оплате труда, о перспективах профессии и ее престиже и т.д.) на сайте ГУВД	

Наименование фактора	Ранг
5. Разместить информацию (о требованиях конкретной профессиональной деятельности, учебном заведении и путях получения профессионального образования, информация об условиях и оплате труда, о перспективах профессии и ее престиже и т.д.) на сайте образовательного учреждения МВД России	
6. Шире использовать возможности печатных СМИ в плане профориентационной работы	
7. Шире использовать возможности телевидения в плане профориентационной работы	
8. Четко распределить обязанности по профориентационной работе между сотрудниками кадровых аппаратов и психологами ОВД и вузов МВД России	
9. Ваши предложения (впишите)	

10. Оцените по степени значимости факторы, затрудняющие проведение профессионально-психологического отбора. Проставьте ранговые места от 1 (наибольшая значимость) до 10 (наименьшая), цифры не должны повторяться.

Наименование фактора	Ранг
1. Недостаточно четкие критерии профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в вуз МВД России	
2. Отсутствие единого для всех вузов МВД России инструментария, используемого при профессионально-психологическом отборе кандидатов на обучение	
3. Недостаточная квалификация психологов в данном вопросе	
4. Недостаточная квалификация сотрудников кадровых аппаратов в данном вопросе	
5. Отсутствие автоматизированных информационных систем профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение	
6. Необходимость более жесткой системы профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России	
7. Возможное влияние на психологов со стороны руководства	

Наименование фактора	Ранг
8. Недостаточное количество кандидатов на обучение в вуз МВД России полностью соответствующих требованиям профессии	
9. Недостаточное количество психологов	
10. Ограниченность времени на проведение профессионально-психологического отбора	
11. Иные (какие, впишите)	

11. Каким образом можно улучшить работу по профессионально-психологическому отбору? Оцените по степени значимости, проставьте ранговые места от 1 (наибольшая значимость) до 11 (наименьшая значимость), цифры не должны повторяться.

Наименование фактора	Ранг
1. Применять единые для всех вузов МВД России критерии профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение	
2. Применять при профессионально-психологическом отборе кандидатов на обучение единый для всех вузов МВД России инструментарий	
3. Разработать универсальную автоматизированную информационную систему профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение	
4. Ужесточить систему профессионально-психологического отбора кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России	
5. Увеличить штат психологической службы	
6. Обеспечить психологам регулярное повышение квалификации и стажировки	
7. Наделить психологов большими полномочиями при решении кадровых вопросов	
8. Предоставить возможность кандидатам пройти предварительное профессионально-психологическое обследование в выбранном вузе МВД России (на платной основе)	
9. Использовать полиграф при профессионально-психологическом отборе кандидатов на обучение в образовательные учреждения МВД России	
10. Увеличить время на проведение профессионально-психологического отбора	
11. Ваши предложения (какие, впишите)	

Свое особое мнение по проблеме профессиональной ориентации и отбора кандидатов на учебу в образовательные учреждения МВД России и предложения по ее решению просим изложить на отдельном листе

БЛАГОДАРИМ ЗА РАБОТУ!

Ф.И.О. эксперта

Место работы

Должность, звание

Стаж работы в должности _____

Приложение П

Уважаемый абитуриент!

Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является изучение проблемы профессиональной ориентации молодежи.

При заполнении анкеты, прежде чем ответить на вопрос, просим Вас внимательно ознакомиться с каждым вариантом ответа. Номер ответа, который соответствует Вашему мнению, необходимо обвести кружком.

1. Где Вы получили информацию о Сибирском юридическом институте МВД России (СибЮИ МВД России)?

- 1) представители органов внутренних дел (ОВД) проводили беседы в школе
- 2) представители СибЮИ МВД России проводили беседы в школе
- 3) от родителей, родственников
- 4) от друзей, знакомых
- 5) из Интернета
- 6) из СМИ
- 7) из других источников, каких? _____

2. Достаточно ли полной была информация о СибЮИ МВД России?

- 1) достаточно полная
- 2) хотелось бы более подробно узнать о вузе и условиях обучения
- 3) хотелось бы более подробно узнать о требованиях, предъявляемых профессией к личности
- 4) хотелось бы более подробно узнать об особенностях службы в ОВД
- 5) другое, что _____

3. Профессия кого из Ваших родственников связана с милицией?

- 1) отца
- 2) матери
- 3) других родственников
- 4) никого

4. Из каких источников Вы узнали про ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ в вузе?

- 1) представители органов внутренних дел проводили беседы в школе
- 2) представители СибЮИ МВД России проводили беседы в школе
- 3) от родителей, родственников
- 4) от друзей, знакомых
- 5) из Интернета
- 6) из СМИ
- 7) из других источников, каких? _____
- 8) случайно попал сюда

5. Вы выбираете эту милицейскую профессию:

- 1) по собственному желанию
- 2) по совету (требованию) родителей (родственников)
- 3) по совету друзей
- 4) по совету знакомых (сотрудников ОВД, гражданских лиц)
- 5) под впечатлением фильмов, книг
- 6) из-за уверенности, что милицейская служба соответствует Вашим склонностям (характеру)
- 7) из чувства солидарности (за компанию с товарищами)
- 8) для получения специальности вообще
- 9) другое, что? _____

6. Какие причины могут определить Ваш профессиональный выбор, побудить Вас поступать в СибЮИ МВД России? Расставьте ранговые места в порядке предпочтения от 1 (самое значимое) до 15 (наименее значимое), цифры не должны повторяться.

Причины профессионального выбора	Ранговое место
Гарантия постоянной работы	
Традиции и ритуалы МВД России, форма одежды	
Возможность заняться интересным и престижным делом	
Получение льгот и преимуществ	

Причины профессионального выбора	Ранговое место
Участие в борьбе с преступностью	
Романтика офицерской службы	
Возможность материально обеспечить себя и свою семью	
Возможность физического самосовершенствования	
Надежда на решение жилищной проблемы	
Получение бесплатного образования	
Получение специальности, которая пригодится на «гражданке»	
Продолжение семейной династии	
Личная склонность к дисциплине	
Возможность успешной карьеры	
Другое (что?)	

7. Что Вы предпримете, если не будете приняты на учебу в СибЮИ МВД России?

- 1) повторю попытку поступления на следующий год
- 2) буду поступать в вуз или среднее специальное учебное заведение другого профиля, какого _____
- 3) другое, что? _____

8. Если Вы не поступите на бюджетную форму обучения, готовы ли Вы обучаться на коммерческой основе в СибЮИ МВД России?

- 1) да, я на это и рассчитываю.
- 2) да, но надеюсь, потом перевестись на бюджетную форму обучения.
- 3) нет.

**9. Подчеркните одно ключевое слово в названии:
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ**

10. Как Вы оцениваете свои способности по отношению к милицейской профессии?

- | | |
|------------------|------------------|
| 1) высокие | 4) ниже среднего |
| 2) выше среднего | 5) низкие |
| 3) средние | 6) отсутствуют |

11. Как Вы готовитесь к поступлению в вуз?

1) самостоятельно

2) с репетитором

3) дополнительные курсы

4) другое, что _____

12. Укажите Ваш пол (М; Ж) и возраст (_____ лет)

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ И ИСКРЕННИЕ ОТВЕТЫ!

БЛАНК ОТЧЕТА
О ПРОВЕДЕНИИ РАБОТЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

										№
										Дата посещения
										Ф.И.О. ответственного
										Школа №
										Количество участни- ков
										Наиболее часто зада- ваемые вопросы
										Контакты тех, кто за- интересовался полу- чением профессии со- трудника ОВД



**КАРТА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ
ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ**

ИНСТРУКЦИЯ

Уважаемый эксперт! Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является выявление причин увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России в течение первых 3-х лет службы и научное обоснование рекомендации по снижению данного явления.

1. Оцените по степени значимости социально-психологические и служебные факторы, ОТРИЦАТЕЛЬНО влияющие на закрепляемость молодых специалистов, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 18 (минимальная значимость).

Номера рангов не должны повторяться.

	ФАКТОРЫ	РАНГ
1	Неустойчивость профессионального выбора	
2	Низкий уровень осведомленности выпускников о будущей профессиональной деятельности	
3	Несовпадение ожиданий выпускников с реальной практической деятельностью	
4	Разочарование в своей специальности	
5	Неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе	
6	Напряженные отношения с руководством	
7	Отсутствие возможности карьерного роста	
8	Неудовлетворенность организацией и условиями труда на рабочем месте	
9	Неудовлетворенность размером денежного содержания	
10	Недостаточная возможность профессионального и должностного роста	
11	Неудовлетворенность режимом рабочего дня	
12	Несоответствие профессиональных и личностных качеств молодых специалистов требованиям профессии	
13	Невозможность решения жилищно-бытовых проблем	
14	Наличие чрезмерных служебных нагрузок	
15	Неудовлетворительная работа психологов	
16	Привлечение к выполнению несвойственных функций	
17	Социально-психологические характеристики самих сотрудников	
18	Другие факторы (какие, впишите)	

2. Определите значимость требований, предъявляемых к молодым специалистам, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 11 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться.

	ТРЕБОВАНИЯ	РАНГ
1	высокий уровень знаний	
2	самостоятельность	
3	ответственность	
4	инициативность	
5	дисциплинированность	
6	умение работать с людьми	
7	высокий уровень общей культуры	
8	организаторские способности	
9	достаточный уровень практических навыков	
10	беспрекословное выполнение распоряжений	
11	другие (какие, впишите)	

3. Определите соответствие выпускников требованиям, предъявляемых к молодым специалистам, расставив ранговые места от 1 (максимальное соответствие) до 11 (минимальное соответствие). Номера рангов не должны повторяться.

	ТРЕБОВАНИЯ	РАНГ
1	высокий уровень знаний	
2	самостоятельность	
3	ответственность	
4	инициативность	
5	дисциплинированность	
6	умение работать с людьми	
7	высокий уровень общей культуры	
8	организаторские способности	
9	достаточный уровень практических навыков	
10	беспрекословное выполнение распоряжений	
11	другие (какие, впишите)	

4. Оцените уровень подготовки и профессиональные качества выпускников по пятибалльной шкале (обведите только одну оценку в каждой строке).

Уровень подготовки и профессиональные качества	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Теоретическая подготовка	5	4	3	2	1
Навыки составления процессуальных и служебных документов	5	4	3	2	1
Навыки применения кримин. и спец. техники	5	4	3	2	1
Навыки владения табельным оружием	5	4	3	2	1
Физическая подготовка	5	4	3	2	1
Дисциплинированность и исполнительность	5	4	3	2	1
Способность адаптироваться к сложным условиям службы	5	4	3	2	1
Умение организовать свою работу	5	4	3	2	1
Ответственность	5	4	3	2	1
Способность к инновациям	5	4	3	2	1
Способности к профессиональному общению	5	4	3	2	1

5. Оцените по степени значимости возможные причины оттока молодых специалистов из органов внутренних дел, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 18 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться.

ПРИЧИНЫ	РАНГ
Неудовлетворенность размером денежного содержания	
Неудовлетворенность жилищными условиями	
Неудовлетворенность режимом рабочего дня	
Неудовлетворенность условиями труда	
Неудовлетворенность медицинским обслуживанием и обеспечением путевками	
Неудовлетворенность организацией досуга	
Незащищенность в правовом плане	

ПРИЧИНЫ	РАНГ
Социальная незащищенность	
Неудовлетворенность перспективой служебного роста	
Неподготовленность к службе в ОВД	
Ошибка в выборе профессии	
Высокая интенсивность труда	
Недостаточный уровень профессиональных качеств молодого специалиста	
Низкие адаптационные способности	
Неудовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе	
Неудовлетворенность взаимоотношениями с руководителем подразделения	
Семейные проблемы	
Другие причины (указать какие)	

6. Определите причины увольнения выпускников образовательных учреждений МВД России в течение первых 3-х лет службы, обозначив среди них основные, второстепенные, случайные (обведите кружком одну цифру в каждой строке).

Причины	основные	второстепенные	случайные
Неудовлетворенность размером денежного содержания	1	2	3
Низкий уровень материального обеспечения	1	2	3
Неудовлетворенность системой материального стимулирования	1	2	3
Неудовлетворенность жилищными условиями	1	2	3
Нерешенность жилищной проблемы	1	2	3
Неудовлетворенность режимом рабочего дня	1	2	3
Ненормированный рабочий день	1	2	3
Неудовлетворенность условиями труда	1	2	3
Неудовлетворенность медицинским обслуживанием и обеспечением путевками	1	2	3
Неудовлетворенность организацией досуга	1	2	3
Незащищенность в правовом плане	1	2	3

Причины	основные	второстепенные	случайные
Социальная незащищенность	1	2	3
Неудовлетворенность перспективой служебного роста	1	2	3
Неподготовленность к службе в ОВД	1	2	3
Ошибка в выборе профессии	1	2	3
Непрестижность службы	1	2	3
Высокая интенсивность труда	1	2	3
Чрезмерные служебные нагрузки	1	2	3
Недостаточный уровень профессиональных качеств молодого специалиста	1	2	3
Низкие адаптационные способности	1	2	3
Неудовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе	1	2	3
Неудовлетворенность взаимоотношениями с руководителем подразделения	1	2	3
Неудовлетворительный морально-психологический климат в коллективе	1	2	3
Неудовлетворенность институтом наставничества	1	2	3
Семейные проблемы	1	2	3
Возможная отмена ряда льгот и компенсаций	1	2	3
Невозможность реализации ряда социальных льгот и гарантий	1	2	3
Другие причины (указать какие)	1	2	3

7. Определите факторы, которые будут способствовать закреплению молодых специалистов, расставив ранговые места от 1 (максимальная значимость) до 12 (минимальная значимость). Номера рангов не должны повторяться.

	ФАКТОРЫ	РАНГ
1	Предварительная профессиональная ориентация	
2	Реальный профессионально-психологический отбор	
3	Повышение материального обеспечения	
4	Нормализация режима рабочего дня	
5	Повышение престижности службы	
6	Решение жилищной проблемы	
7	Обеспечение хорошего морально-психологического климата	
8	Оптимизация руководства	
9	Эффективная работа подразделений психологического обеспечения	
10	Эффективная работа кадрово-воспитательных аппаратов	
11	Обеспечение карьерного роста	
12	Исключение фактов привлечения сотрудников к выполнению несвойственных функций	
13	Создание оптимальных условий для работы	
14	Другие (какие, впишите)	

8. Уважаемый эксперт! Пожалуйста, изложите Ваши предложения по предупреждению текучести кадров и обеспечению закрепляемости молодых специалистов, а также рекомендации по снижению увольнений выпускников ведомственных вузов на первых 3-х годах службы

Ф.И.О. ЭКСПЕРТА (УКАЗЫВАЕТСЯ В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ)

Место работы _____

Должность, звание _____

Стаж работы по специальности _____

БЛАГОДАРИМ ЗА РАБОТУ!

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

План издания №16

Дмитрий Дмитриевич Невирко,
Наталья Андреевна Горбач

ИЗУЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Монография

*Печатается в авторской редакции
Технический редактор М.Н. Киценко*



Подписано в печать 24 мая 2010 г.
Формат Р 60x84. Бумага типографская. Гарнитура Таймс.
Печать офсетная. Уч. изд. листов 7,19.
Тираж 500 экз. Первый завод 100. Заказ _____.

Организационно-научный и редакционно-издательский отдел.
Сибирский юридический институт МВД России.
660131. г. Красноярск, ул. Рокоссовского, 20.

Отпечатано на участке оперативной полиграфии
Сибирского юридического института МВД России.
660050, г. Красноярск, ул. Кутузова, 6