МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ

ВСЕРОССИЙСКИЙ ОРДЕНА "ЗНАК ПОЧЕТА" НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ ОБОРОНЫ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ В ПОЖАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

МОСКВА 2000

gost.e-ecolog.ru

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ

Главное управление кадров и кадровой политики

Главное управление Государственной противопожарной службы

Всероссийский ордена "Знак Почета" научно-исследовательский институт противопожарной обороны

СОГЛАСОВАНО

Начальник ГУГПС МВД России

Е.А. Серебренников

8 сентября 1999 г.

УТВЕРЖДАЮ

Зам. начальника ГУКиКП МВД России

М.Н. Овсянникова

29 сентября 1999 г.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ В ПОЖАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

СОГЛАСОВАНО

Начальник ГЦПД МВД России

Н.И. Мягких

1 сентября 1999 г.

Москва 2000

УДК 159.9:614.84.007

Психологический отбор кандидатов в пожарно-технические образовательные учреждения МВД России: *Методические рекомендации.* - М.: ВНИИПО, 2000. - 108 с.

Рекомендации и программно-методический комплекс разработаны на основе комплексных исследований психологических критериев прогнозирования успешности обучения курсантов. Они предназначены для организации психологического отбора кандидатов в пожарно-технические образовательные учреждения МВД России. Программно-методический комплекс предусматривает тестирование, обработку результатов и подготовку заключения о пригодности кандидатов к обучению.

Рекомендации и программно-методический комплекс предназначены для сотрудников групп (лабораторий и отделов) психологического обеспечения пожарно-технических образовательных учреждений МВД России.

Авторы: *д-р психол. наук* ***М.И. Марьин*** (ГУКиКП МВД России), ***И.Н. Ефанова,*** *канд. биол. наук* ***Е.В. Бобринев, Е.Ю. Галкина, С.И. Ловчан*** (ВНИИПО МВД России), ***М.Н. Поляков*** (ГУГПС МВД России), *д-р мед. наук* ***В.И. Дутов,*** *канд. психол. наук* ***Б.Г. Бовин, Р.А. Дмитриев*** (АГПС МВД России)

© ВНИИПО МВД России, 2000

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Профессиональная пригодность - совокупность и структура психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения общественно значимой эффективности в профессиональном труде. Формируется в процессе труда при наличии положительной профессиональной мотивации.

Профессиональный отбор - система мероприятий, обеспечивающих выявление среди кандидатов лиц, пригодных по состоянию здоровья, физическому развитию, уровню образования, профессиональной подготовленности к тому, чтобы заниматься определенной профессиональной деятельностью.

Психологический отбор кандидатов на учебу - комплекс мероприятий, направленных на качественное комплектование образовательных учреждений слушателями (курсантами) в соответствии с требованиями обучения и последующей профессиональной деятельности.

Профессионально важные психологические качества - совокупность знаний, умений и навыков, социально-психологических, психофизиологических и антропометрических свойств индивида, обеспечивающих высокую вероятность успешности его профессионального становления и деятельности.

Психологический тест - стандартизованное средство определения и сравнения уровня развития социально-психологических, психических и психофизиологических функций у отдельных индивидов.

ВВЕДЕНИЕ

Основным источником комплектования органов внутренних дел квалифицированными специалистами являются высшие и средние образовательные учреждения МВД России. Образовательный уровень выпускников зависит не только от эффективно построенного учебного процесса, но и от качественного комплектования образовательных учреждений слушателями и курсантами, а также целенаправленного психологического сопровождения на протяжении всех лет обучения. Выбор наиболее пригодных кандидатов на учебу призван обеспечивать существующий в системе органов внутренних дел многоступенчатый профессиональный отбор.

В общем виде отбор в ОВД представляет собой четыре последовательных этапа: социально-правовой, медицинский, психологический и конкурсно-экзаменационый. И если все другие этапы отбора имеют юридическую базу и методическое обеспечение, то психологический отбор, осуществляемый психологами групп (лабораторий и отделов) психологического обеспечения, находится на этапе своего становления.

Поэтому в сложившейся системе профессионального отбора, в которой кадровые службы нацелены в основном на чистоту анкетных данных кандидата, центры психодиагностики - на выявление нервно-психической патологии, экзаменационные комиссии - на оценку знаний, полученных в общеобразовательной средней школе, роль собственно психологического отбора, несомненно, будет возрастать.

Необходимость разработки и внедрения рекомендаций по психологическому отбору кандидатов продиктована невысокой успеваемостью курсантов, большой отчисляемостью, с одной стороны, а с другой - возрастанием требований к уровню их профессиональной пригодности и односторонностью существующей системы отбора, направленной главным образом на выявление медицинских противопоказаний к данной профессии.

Данные методические рекомендации разработаны по итогам комплексного исследования, в ходе которого были проведены профессиографический анализ деятельности начальни-

ков караулов и инспекторов ГПС, получены независимые экспертные оценки успешности обучения курсантов, изучена существующая система профессионального отбора в образовательные учреждения МВД России, выявлены причины отчисления курсантов, осуществлено психологическое обследование курсантов 2,3 и 5 курсов, выделены психологические критерии успешности обучения.

Методические рекомендации и программный продукт подготовлены для практического использования специалистами групп (лабораторий и отделов) психологического обеспечения (далее - ГПО) пожарно-технических образовательных учреждений МВД России для решения ряда задач: оценки психологической готовности кандидатов к обучению в пожарно-технических образовательных учреждениях МВД России; диагностики индивидуально-психологических, личностных качеств кандидатов и курсантов в целях совершенствования воспитательной работы; подготовки курсантов к последующей службе в системе ГПС МВД России.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЧАЛЬНИКОВ КАРАУЛОВ И ИНСПЕКТОРОВ ГПС

Профессиональная деятельность курсантов после окончания образовательных учреждений может быть посвящена одному из двух направлений деятельности в системе ГПС - оперативной или профилактической. Большинство выпускников займет соответственно должности начальников караулов или инспекторов.

Должность начальника караула является одной из наиболее массовых среди должностей среднего начальствующего состава подразделений ГПС, а обязанности, исполняемые начальником караула, наиболее характерны для других категорий лиц, занимающихся оперативно-тактической деятельностью, непосредственно имеющих отношение к тушению пожаров и проведению связанных с ними первоочередных аварийно-спасательных работ. Деятельность начальников караулов осуществляется, в первую очередь, в соответствии с Уставом службы пожарной охраны и Боевым уставом пожарной охраны [1,2], а также с другими нормативными документами. Начальник караула возглавляет дежурный караул подразделения ГПС, который в зависимости от местных условий может состоять из одного, двух и более отделений.

Набор обязанностей и повседневная деятельность начальников караулов в значительной мере различаются в зависимости от разряда (штатной численности) части, от места ее дислокации (в центре города, в районе с большим количеством взрывопожароопасных объектов или в зоне жилой застройки, на окраине), от назначения части (территориальная, специали-

зированная или объектовая). Наибольшее влияние на деятельность начальника караула оказывает последний фактор, поскольку в этом случае наблюдаются различия не только по числу выездов, но и по характеру деятельности - наряду с оперативными в его деятельности большое место занимают профилактические вопросы. Начальник караула объектовой пожарной части в ночное время организует профилактическую работу на охраняемом объекте, ему в этом случае подчинен инженерно-инспекторский состав, что возлагает на него дополнительные функции.

Деятельность начальников караулов пожарных частей связана со значительным физическим и нервно-психическим напряжением, вызванным высокой степенью личного риска, ответственностью за людей и сохранность материальных ценностей, с необходимостью принятия решения в условиях дефицита времени. Кроме того, деятельность начальников караулов протекает в крайне неблагоприятных условиях, характеризующихся повышенной температурой, наличием токсичных веществ в окружающей среде, что, как правило, требует применения средств индивидуальной защиты. Еще одним сильным фактором, способствующим развитию патологических процессов, является нарушение нормального режима сна и бодрствования, возникающее в связи с периодическим круглосуточным дежурством [3].

Суммарное воздействие комплекса неблагоприятных экстремальных факторов повышает вероятность травматизма, возникновения соматической патологии и пограничных нервно-психических расстройств [3].

Деятельность инспектора относится к профилактической, поскольку он является основной единицей в ГПС при осуществлении госпожнадзора, реализует требования профилактической деятельности.

По специфике подразделений можно выделить инспекторов.

ПЧ городов;

ПЧ (отрядов), дислоцируемых в сельской местности;

объектовых пожарных частей.

Деятельность инспекторов ГПН первых двух групп осуществляется в соответствии с Наставлением [4], которое определяет порядок организации и осуществления должностными лицами ГПС МВД России государственного пожарного надзора за соблюдением требований пожарной безопасности всеми органами исполнительной власти, предприятиями, учреждениями, организациями, иными юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также должностными лицами и всеми гражданами.

Инспектора объектовых ПЧ в своей работе, кроме того, руководствуются Наставлением по организации деятельности объектовых подразделений ГПС МВД России, которое утверждено приказом ГУГПС МВД России от 30 октября 1995 года № 37.

Несмотря на определенную схожесть основных направлений деятельности инспекторов ГПН, в каждой из трех представленных групп имеются свои особенности.

Инспектору городской ПЧ больше приходится заниматься организацией профилактической работы на объектах, характерных только для городской инфраструктуры (метрополитен, электротранспорт и т. д.) и имеющих значительные объемно-планировочные решения (высотные и значительной площади здания). Уровень специальной и общеобразовательной подготовки лиц, с которыми инспектору ГПН приходится решать служебные вопросы, в городе существенно выше, чем в селе. Это накладывает определенный отпечаток на его деятельность.

Инспектор ГПН сельской местности, в отличие от городского, много внимания уделяет созданию и поддержанию необходимого уровня боеготовности ведомственных и добровольных пожарных формирований. Ему чаще и более всесторонне приходится решать вопросы с главами администраций местных органов самоуправления. Специфика работы сельского инспектора ГПН такова, что он затрачивает массу служебного времени для того, чтобы добраться до закрепленных за ним населенных пунктов. На работу инспекторов ГПН сельской местности большой отпечаток накладывает элемент сезонности. Это - уборки урожая, подготовка к стойловому содержанию скота, период ледостава, паводка и т. д.

Организация работы инспекторов ГПН объектовых ПЧ имеет ряд отличий. Это определено их функциональными обязанностями и спецификой охраняемого объекта. Для инспекторов данной группы характерно глубокое знание технологического процесса и пожарной опасности применяемых в нем веществ и материалов, более скрупулезное взаимодействие с администрацией структурных подразделений охраняемого объекта по непосредственному обеспечению вопросов противопожарной защиты.

Нервно-психическая напряженность труда сотрудников ГПС, осуществляющих государственный пожарный надзор за объектами, зависит от специфики объектов, технологических процессов, опасных и вредных факторов производства и многого другого.

Проведенный анализ показал, что деятельность начальника караула включает в себя оперативно-тактические и организационно-управленческие функции, а инспектора - операторские и информационно-аналитические. Поэтому при психологическом отборе кандидатов в образовательные учреждения МВД России пожарно-технического профиля надо учитывать требования к личности обоих направлений деятельности.

Сравнительный анализ [3] показал, что деятельность начальников караулов и инспекторов различается по своим задачам: тушение пожара и его предупреждение. Это обусловливает различие их основных функций, содержания деятельности, ее условий, организации и режима труда и т. д.

Основные функции начальника караула - это поддержание постоянной боевой готовности караула, руководство тушением пожаров до прибытия старшего начальника; функции инспектора - пожарно-техническое обследование закрепленных объектов, анализ пожарно-профилактической работы, разработка предложений по усилению противопожарной защиты закрепленных объектов.

Содержание деятельности начальников караулов - это тушение пожаров, проведение занятий с личным составом, контроль за техникой, ведение оперативно-служебной документации; инспектора - обследования и проверки, нормативно-техническая работа, административная практика, дознание

по делам о пожарах, учет пожаров, противопожарная пропаганда; взаимодействие с другими службами.

Условия деятельности начальника караула связаны с воздействием опасных и вредных факторов пожара во время его тушения, условия деятельности инспектора - с воздействием опасных и вредных факторов в случае, если он несет службу на объекте с вредным производством или привлекается для работы на пожаре.

Организация и режим труда начальника караула - это посменное несение боевого дежурства продолжительностью 24 часа, распорядок дня при этом хотя и регламентирован, но непредсказуем; служба инспектора - ежедневная или посменная, в зависимости от охраняемого объекта, распорядок дня планируется.

Деятельность начальника караула осуществляется посредством технических средств (пожарные автомобили, пожарно-техническое вооружение, огнетушащие средства), а инспектора - посредством заполнения различных форм, документов и т. д.

Деятельность начальника караула носит коллективный характер, особенно проявляющийся при тушении пожаров, а инспектора - индивидуальный характер при большом количестве деловых контактов с другими людьми.

Таким образом, общая коммуникативная функция реализуется у начальника караула внутри коллектива, у инспектора - вовне. Это иллюстрируется тем, что усредненные мотивационные профили личности начальников караулов и инспекторов оказались схожи - для тех и других характерно преобладание мотивов общения и общей активности, отражающих то общее, что свойственно деятельности сотрудников противопожарной службы в целом.

Среди мотивов поступления на службу начальники караулов называют стремление к риску, опасности; пример друзей, знакомых, работающих в ОВД; воинскую службу во внутренних войсках; склонность к военизированной службе; стремление к моральному удовлетворению от работы; возможность иметь льготы, стабильный заработок.

Мотивы поступления на службу инспекторов несколько иные: склонность к военизированной службе; возможность иметь льготы, стабильный заработок; семейная традиция;

стремление к активной, разнообразной, живой работе, связанной с общением с людьми.

В предпочитаемых мотивах выбора профессиональной деятельности прослеживаются качества, необходимые для выполнения той или иной деятельности. Так, оперативная деятельность сопряжена с риском, и начальники караулов в 9 раз чаще, чем инспектора, называют мотив "стремление к риску, опасности". Профилактическая деятельность связана с общением, и инспектора, по сравнению с начальниками караулов, в 4 раза чаще называют мотив "работа, связанная с общением с людьми" и в 2 раза чаще мотив "стремление к активной, живой работе".

Профессиограмма

Профессионально важные качества сотрудников ГПС составляют целостную структуру, отражающую обобщенные психологические требования данной профессии к личности специалиста. Поэтому при психологическом отборе важно учитывать индивидуальные особенности будущих сотрудников, позволяющие им реализовывать индивидуальный стиль профессиональной деятельности.

Результаты проведенного исследования показали, что у начальников караулов ведущими являются следующие группы психологических свойств: волевые качества (3,83 балла), коммуникативные (3,77 балла), мыслительные (3,76 балла) и наблюдательность (3,75 балла). Важность этих групп психологических свойств практически одинаково оценивается экспертами.

У инспекторов ведущими являются коммуникативные качества (4,11 балла), наблюдательность (3,9 балла), внимание (3,79 балла), волевые качества (3,74 балла) и речевые (3,73 балла).

В табл. 1 представлены проранжированные наиболее существенные для успешного выполнения профессиональных обязанностей психологические качества начальников караулов и инспекторов.

Таблица 1

Профессионально важные психологические качества, необходимые для оперативной и профилактической деятельности

Начальники караулов	Номер ранга	Инспектора	Номер ранга
Смелость	1	Профессиональная наблюдательность	1
Способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях	2	Умение вести беседу, спор, диалог, аргументировать, доказывать свою точку зрения	2
Уверенность в себе	3	Умение связанно и логично излагать свои мысли в развернутой форме (доклад, отчет, выступление)	3
Способность принять правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на ее осмысление	3		
Профессиональная наблюдательность	4	Уверенность в себе	4
		Уравновешенность и самообладание при конфликтах	4
Способность к быстродействию в условиях дефицита времени	5	Умение доходчиво довести до слушателя свои мысли и намерения	5
Умение давать четкие, ясные команды, указания	6	Умение вести деловую беседу, переговоры	6
Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности	7	Способность к разрешению проблем (своих и чужих)	7
		Умение выбирать при наблюдении информацию, необходимую для решения поставленной задачи	7
Способность к длительному сохранению высокой активности	8	Способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми	8

Окончание табл. 1

Начальники караулов	Номер ранга	Инспектора	Номер ранга
Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач	8	Способность разумно сочетать деловые и личные контакты с окружающими	8
Умение выбирать при наблюдении информацию, необходимую для решения поставленной задачи	8		
Склонность к риску	9	Умение отстаивать свою точку зрения	9
		Умение давать четкие, ясные формулировки при сжатом изложении мысли (при ответах и постановке вопросов)	9
		Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие	9
Умение дать объективную оценку действиям других людей	10	Способность быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника	10
Быстрая реакция на неожиданное слуховое впечатление посредством определенных движений	10		

Среди профессионально важных качеств начальников караулов и инспекторов есть необходимые для работы тех и других - это профессиональная наблюдательность, уверенность в себе, умение выбирать при наблюдении информацию, необходимую для решения поставленной задачи.

Наличие одинаковых качеств в двух разных видах деятельности можно объяснить тем, что для выполнения оперативной и профилактической деятельности необходимы коммуникативные функции. Кроме того, они не являются изолиро-

ванными друг от друга, поскольку имеют одну цель - обеспечение пожарной безопасности. Поэтому инспектора ПЧ в ряде случаев могут выполнять функциональные обязанности начальников караулов, и наоборот.

Личностные особенности начальников караулов и их связь с профессиональной успешностью

Личностные особенности начальников караулов и их связь с профессиональной успешностью представлены в работе [5]. Полученный усредненный профиль начальника караула (усреднение по 200 человек) имеет некоторое возвышение над линией в 50 Т-балов, т. е. все шкалы лежат выше этой линии, даже самые низкие. Подобное возвышение свидетельствует о распространенном в этой профессиональной группе повышенном психологическом дискомфорте.

Профиль можно считать двухфазным, т. к. он объединяет в себе противоположные личностные тенденции, не давая преимуществ ни одной из них, т.е. существует определенная личностная сбалансированность. Это подтверждается общим нулевым наклоном профиля. Средний балл невротической триады (1, 2, 3) примерно равен среднему баллу психотической тетрады (6, 7, 8, 9). Противоречивость личностных качеств, отражаемых усредненным профилем, заключается в значительном повышении шкал 2 и 4, возвышении шкалы 8, низкой шкале 3 и одновременном наличии самой низкой шкалы профиля 0. Для лиц с высокой шкалой 2 характерны такие личностные качества, как определенная социальная отчужденность (высокая 8 и низкая 3 согласуются с высокой шкалой 2), сдержанность, осторожность, скромность, застенчивость, замкнутость, и в то же время старательность, сознательность, ответственность. Для этих лиц характерен чрезмерный контроль, замедленный личностный темп, недостаточная уверенность в себе, склонность к беспокойству, сомнения в своих профессиональных достижениях, усталость и недостаток энергии. Эти личностные качества можно назвать сдерживающими.

В значительной мере противоположные качества отражены в высокой шкале 4, соизмеримой по величине со шкалой 2, и низкой нулевой шкале профиля СМИЛ. Высокая шкала 4 яв-

ляется отражением таких качеств, как социабельность, разговорчивость (согласованность с низкой нулевой шкалой), саркастичность, недостаток самоконтроля, раскованность, импульсивность, мятежность духа, агрессивность, смелость, мужественность, энтузиазм. Эти качества можно назвать стеничными.

Анализ индивидуальных профилей СМИЛ показывает, что такой профиль начальника караула является типичным: 30 % всех профилей имеет код 42 или 24, т. е. данные шкалы самые высокие. Это без учета тех профилей, в которых доминируют другие шкалы; в то же время шкалы 2 и 4 достаточно выраженные. Типичный профиль начальника караула в значительной мере отражает его деятельность, так как в ее процессе формируется профессиональный облик личности, ее наиболее характерные качества, если, разумеется, у личности есть определенные предпосылки для этого.

Деятельность начальника караула можно разделить на два резко различающихся вида. Первый характеризуется режимом ожидания сигнала на выезд, т. е. значительно сниженной активностью и в то же время постоянной готовностью к действию. Этот режим можно назвать режимом тревожного ожидания, который является существенной характеристикой профессиональной деятельности и не может не отразиться на личностных особенностях. Развиваются такие качества, как ответственность, сдержанность, осторожность, склонность к беспокойству, снижение активности, т. е. происходит развитие сдерживающих, контролирующих качеств личности.

Переход к чрезвычайной активности происходит мгновенно. Боевая деятельность, связанная с тушением пожара, имеет существенно иные характеристики, требующие от начальника караула оперативности, решительности, мужества, энтузиазма, физической активности, т. е. в крайней степени стеничных качеств. Без этих качеств невозможна сколько-нибудь успешная деятельность по ликвидации пожара.

Рассмотрим, чем отличаются профессионально успешные начальники караулов от неуспешных. Оказывается, соотношение шкал 2 и 4 профиля СМИЛ в группе успешных и неуспешных является противоположным. В группе успешных доминирует шкала 2, т е. код 24, а это означает, что сдержи-

вающие качества личности контролируют проявления импульсивности. В группе неуспешных доминирует шкала 4 профиля (код 42), т. е. импульсивность является ведущим качеством личности. В этом случае качества, связанные с возвышением шкалы 4 (недостаток самоконтроля, мятежность, взрывчатость, агрессивность и др.), проявляются достаточно ярко и не всегда могут контролироваться. В условиях тушения пожара эти качества в определенной мере соответствуют тем профессиональным требованиям, которые возникают в критических условиях деятельности, однако в условиях режима тревожного ожидания, который по времени составляет большую часть, недостаток сдерживающих качеств личности отрицательно сказывается на поведении и формировании профессиональной успешности. Можно добавить, что и в условиях тушения пожаров отсутствие осторожности, сдержанности и контроля является негативным проявлением.

Личностные качества, связанные с пассивно-ожидающим режимом деятельности, являются более динамичным образованием, по сравнению со стеничными, энергетическими свойствами. Наибольшие изменения личности при формировании профессиональной пригодности связаны с приобретением сдерживающих, социально приемлемых качеств. Стенические качества являются более устойчивым и в большей степени генетически обусловленным или во всяком случае более ранним личностным образованием, которое, с одной стороны, интенсивно развивается в условиях, позволяющих проявлять максимальную активность, с другой - испытывает облагораживающее и сдерживающее влияние в результате выработки самоконтролирующих качеств личности. И от того, как будет развиваться соотношение двух полюсов личности, зависит профессиональная пригодность начальника караула. Гипертрофированное развитие хронической тревожности, приводящее к самоугнетению, аффективности, невозможности принимать решения, неврозу ожидания, затрудняет формирование профессиональной пригодности, происходящее ценой потери здоровья. С другой стороны, гипертрофированная выраженность активности, энергичности, агрессивности не позволяет сформироваться таким качествам, как осторожность, осмотритель-

ность, профессиональная бдительность, терпимость, социальная податливость, что в еще большей степени препятствует формированию профессиональной пригодности. Поэтому как достаточно высокий уровень личной тревожности, так и наличие резко выраженных стеничных качеств являются противопоказанием к профессиональной деятельности начальника караула.

Особенности профессиональной деятельности начальников караулов и инспекторов учтены в квалификационных характеристиках выпускников образовательных учреждений МВД России [6].

2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ И ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МВД РОССИИ

В Государственной противопожарной службе МВД России подготовка специалистов с высшим образованием ведется в Академии Государственной противопожарной службы (АГПС), на факультете подготовки сотрудников ГПС Санкт-Петербургского университета (СПУ) МВД России, на факультете пожарной безопасности Восточно-Сибирского института МВД России (Иркутск). Эти образовательные учреждения традиционно готовят начальствующий состав старшего звена руководителей. Выпускники получают квалификацию инженера пожарной безопасности и по месту службы занимают должности начальников и заместителей начальников отделений, частей, специалистов аппаратов У(О)ГПС, старших инженеров. Поступить в эти образовательные учреждения слушатели могут по разнарядке, только после получения среднего специального образования. Конкурса на факультеты слушателей в последние годы не наблюдалось.

Специалисты со средним образованием получают подготовку в пожарно-технических училищах в Иваново, Екатеринбурге, Воронеже, на факультете пожарной безопасности Восточно-Сибирского института МВД России. Эти образовательные учреждения готовят начальствующий состав среднего звена руководства, их выпускники получают квалификацию техника пожарной безопасности и по месту службы занимают должности начальников караулов и инспекторского состава ГПН. В эти образовательные учреждения поступают после

окончания средней школы. Подобные факультеты открыты в АГПС и СПУ МВД России, которые готовят специалистов с высшим образованием. Для кандидатов, поступающих на курсантский факультет, существует конкурс. Многие курсанты являются членами семей сотрудников ГПС МВД России.

В настоящее время только 54,1 % лиц, состоящих на должности начальника караула, и 28,7 %, состоящих на должности инспектора, имеют среднее профессиональное образование, а 6,2 % начальников караулов и 5,6 % инспекторов - высшее профессиональное образование. Остальные пришли либо из других отраслей, либо из младшего начальствующего состава. Вновь принято: после окончания вузов МВД - 13,7 % и ссузов МВД - 48,7 % от числа принятых. Темпы подготовки специалистов отстают от потребности практики. По расчетам, некомплект специалистов высшей квалификации может быть заполнен к 2005 г., а некомплект специалистов средней квалификации - только к 2008 г. [7].

Основным критерием психологического отбора кандидатов на учебу в пожарно-технические образовательные учреждения является их интеллектуально-мотивационная готовность к обучению. Однако факты свидетельствуют о том, что она недостаточно высока. Анализ данных 10 образовательных учреждений МВД России показал, большинство курсантов и слушателей имеют невысокий уровень академической успеваемости. Средний экзаменационный балл по результатам зимней экзаменационной сессии 1997/98 учебном году колеблется от 3,72 до 4,21. До 67 % слушателей вузов и ссузов имели за время учебы дисциплинарные взыскания [8].

По состоянию на февраль 1997/98 учебного года, 37 % всех отчисленных обучались на 2 курсе. Большинство курсантов и слушателей отчисляются по собственному желанию - 46 % и по отрицательным мотивам - 32 %. За академическую неуспеваемость отчислено 14 %. Минимальное число отчислений объясняется болезнью - 4 % и семейными обстоятельствами - 4 % . При анкетировании до 73 % учащихся указали основной причиной отчисления нежелание подчиняться требованиям уставного порядка. Кроме того, большое количество курсантов и слушателей, нарушающих дисциплину, отчисляются с моти-

вировками "по собственному желанию", "нежелание учиться", "по семейным обстоятельствам" - более 50 % от всех отчисленных [8].

Особые трудности приходятся на период адаптации учащихся к условиям учебной и служебной деятельности - в вузах на первом-втором курсах, а в ссузах - на первом курсе. Многие курсанты и слушатели ощущают в это время разочарование относительно учебы в образовательном учреждении, нежелание учиться.

Поэтому эффективная подготовка кадров может быть обеспечена благодаря совершенствованию системы психологического отбора в образовательные учреждения и учебно-воспитательного процесса.

В образовательных учреждениях МВД России, в том числе и в ГПС, организованы ГПО, основными задачами которых являются организация и проведение качественного психологического отбора кандидатов на учебу в образовательное учреждение, психологическое обеспечение воспитательного процесса, развитие профессиональных и личностных качеств слушателей (курсантов), профессиональная ориентация кандидатов [9].

Психологический отбор кандидатов на учебу проводится в 56 % образовательных учреждений МВД России, что позволяет обследовать лишь 33 % общего потока [10]. Масштабы распространенности данной ступени профессионального отбора явно недостаточные.

Правовой базой проведения психологического отбора в образовательных учреждениях МВД России служит ряд документов как федерального, так и ведомственного значения. Они определяют статус, цели и задачи психологического отбора, регламентируют организационную и методическую сторону его проведения, порядок использования его результатов [11-19].

Согласно действующим документам, психологический отбор кандидатов на учебу - это часть профессионального отбора, представляющая собой комплекс мероприятий, направленных на качественное комплектование образовательных учреждений МВД России слушателями (курсантами) в соответствии с требованиями обучения и последующей профессиональной деятель-

ности. Основной задачей отбора кандидатов на учебу является установление пригодности кандидата к обучению.

Первоначально кандидат на учебу обследуется в региональном Центре психологической диагностики (ЦПД) за 3-4 месяца до вступительных экзаменов. В деятельности ЦПД не предусмотрены отдельные критерии годности для кандидатов на учебу, к ним предъявляются такие же требования, как ко всем остальным, поступающим на службу в органы внутренних дел. Если у кандидата на учебу не обнаружено заболеваний, перечисленных в приказе от 02.10.95 г. N 370, он считается годным к службе и учебе в системе МВД России.

Следующий этап психологического отбора осуществляют ГПО образовательных учреждений МВД России до начала вступительных экзаменов. Задачами этого этапа являются:

проведение психологического отбора и окончательное определение пригодности кандидатов к обучению;

разработка мероприятий психологического сопровождения курсантов образовательных учреждений;

подготовка рекомендаций по оптимальному распределению курсантов в учебные группы и на должности младших командиров;

анализ эффективности мероприятий отбора и разработка предложений по их совершенствованию.

Сотрудники ГПО, ознакомившись с сопроводительными материалами на кандидата, обязаны провести его психологическое обследование, направленное на углубленное изучение и оценку психологических особенностей личности, уровня развития умственных способностей, мотивационной и эмоционально-волевой сферы, нравственных качеств, особенностей межличностного общения. При этом ГПО не ограничиваются в выборе методических средств для этих целей.

В настоящее время в системе МВД специалистами ГПО используется большое число психодиагностических методик, однако не все из них одинаково валидны по отношению к исследуемому конструкту - пригодности к обучению.

Проведенный анализ эффективности психологического отбора в образовательные учреждения МВД России показал, что точность прогноза значительно колеблется в зависимости

от того, насколько научно обоснованно подбирается тестовая батарея [10].

По результатам обследования выносится одно из следующих заключений о пригодности кандидата к обучению:

рекомендуется в первую очередь - кандидат полностью соответствует требованиям обучения;

рекомендуется - в основном соответствует требованиям обучения;

рекомендуется условно - частично соответствует требованиям обучения;

не рекомендуется - не соответствует требованиям обучения.

Единых критериев для установления групп пригодности не разработано. В качестве критериев ГПО чаще всего используют тестовые нормы методик, применяемых для психологического обследования кандидатов, либо строят самостоятельно нормативную шкалу на основе выборочного статистического распределения результатов проведенного тестирования.

Заключения ГПО о пригодности к обучению хотя и имеют статус окончательных, но все же носят рекомендательный характер. Однако они обязательны к рассмотрению для приемных комиссий образовательных учреждений, которые принимают решение о допуске кандидатов к вступительным экзаменам.

Качество проводимого психологического отбора в образовательных учреждениях МВД России неоднозначно. Это проявляется в том, что точность прогноза академической успеваемости, т. е. силу связи между психологической пригодностью и успешностью обучения, варьируют в достаточно широких пределах. Одной из главных причин таких колебаний является произвольность выбора психодиагностических методик и отсутствие научной обоснованности используемых критериев.

3. РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ В ПОЖАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ

3.1. Оценка эффективности учебной деятельности курсантов

При разработке методов психологического отбора одним из важных моментов является поиск внешних критериев эффективности исследуемой деятельности. Правильно установленные критерии позволяют с наибольшей объективностью выделить полярные по успешности группы, а точность разделения на такие группы впоследствии определяет точность прогноза.

Предпочтительными в этих ситуациях являются количественно измеряемые показатели, такие, как производительность труда, количество поощрений и т. д. Поэтому можно было бы считать критерием успешности учебной деятельности показатели успеваемости. Однако, как показывают многочисленные исследования, этого недостаточно, поскольку целью учебной деятельности является не только передача обучающимся необходимых знании и умений, но прежде всего развитие у них личностных, профессионально значимых качеств, формирование профессиональных навыков, в конечном счете воспитание профессионала. В этой связи понятие "успешность обучения" предполагает не только успеваемость по изучаемым дисциплинам, но также и формирование определенных личностных, деловых и профессиональных качеств.

Поэтому для оценки успешности учебной деятельности курсантов был применен метод экспертных оценок с использованием двух вариантов методик: экспертного опросника уровня профессиональных качеств и навыков и опросника экспертной оценки успешности обучения по направлениям будущей деятельности.

Материалом для создания шкал первого опросника послужили показатели карты поведенческих характеристик сотрудника [10] и профессионально важные качества начальников караулов и инспекторов [3]. Опросник состоит из двух разделов: первый построен по образцу семантического дифференциала и содержит 43 биполярных шкалы, второй раздел методики дает интегральную оценку в двух вариантах - общая оценка курсанта и возможность выбора относительно совместной службы с оцениваемым.

Первичные данные усредненных экспертных оценок фиксировались в матричном виде с помощью электронной таблицы Excell, а дальнейшая их статистическая обработка осуществлялась с помощью программы "Статистика" в среде Windows. Для сжатия размерности исходных 43 показателей первого экспертного опросника применялся факторный анализ, который показал, что информативность 43 показателей бланка может быть сведена к 4 обобщенным основным факторам.

Для лучшей интерпретации показателей, вошедших в факторы, было проведено вращение этих факторов в уменьшенном факторном пространстве. Для каждого показателя рассчитаны проекции на выделенные факторы (факторные нагрузки). В первый фактор (39,2 % всей изменчивости ковариационной матрицы) вошли 17 показателей с положительным знаком и факторным весом более 0,7.

Содержание этого фактора составили интеллектуальные, волевые, коммуникативные, речевые качества, внимание и наблюдательность. Это позволило определить первый фактор как *интеллектуально-волевые и деловые качества*. Выделенные экспертами в факторе качества согласуются с профессионально важными качествами, установленными для начальников караулов и инспекторов [3].

Во второй фактор (25,8 %), названный *нравственными качествами*, с наибольшими коэффициентами (>0,7) вошли 9 личностных качеств, относящихся к категории нравственности (надежный, откровенный, совестливый, справедливый, добродушный, дружелюбный, открытый, тактичный, дорожит службой).

В третий фактор (9,3 %), названный *уровнем самоконтроля*, с коэффициентами более 0,6 вошли 4 качества (уравновешенность и самообладание при конфликтах, скромный, сдержанный, осторожный).

В четвертый фактор (6 %), обозначенный как *физическое состояние*, с коэффициентами более 0,6 вошли 3 качества (спортивный, выносливый, сильный).

Таким образом, курсанты оценивались по ПВК, которые можно представить как интеллектуально-волевые, деловые и нравственно-этические качества, самоконтроль и физическое состояние. Эти факторы сходны с факторами, выделенными для сотрудников ОВД в работе [10].

Первый фактор - *интеллектуально-волевые и деловые качества* - в содержательном отношении является наиболее адекватным для оценки успешности обучения курсантов образовательных учреждений ГПС, что и было учтено при проведении кластерного анализа для разбивки выборки на группы по успешности.

Следующим шагом в процедуре факторного анализа был подсчет факторных счетов по первому фактору для каждого обследуемого, т. е. были подсчитаны суммы баллов экспертного бланка с учетом весовых коэффициентов каждого вопроса. Затем был проведен кластерный анализ по значениям факторных счетов, рассчитанных на каждого курсанта, с разбивкой их на 3 кластера. Описательные статистики этого анализа даны в табл. 2.

Кластерный анализ по факторным счетам делит выборку на 3 группы. кластер 1 - курсанты со средними показателями, кластер 2 - с низкими, кластер 3 - с высокими показателями. После этого был проведен кластерный анализ по второму разделу (44 и 45 вопросы) первого опросника и по 4 показателям второго опросника с разбивкой на 3 кластера. Описательные статистики этого анализа даны в табл.3.

Таблица 2

Описательные статистики кластерного анализа по факторным счетам

Переменные	Средние	Стандартные отклонения	Выборочная оценка случайной дисперсии
Описательные статистики для кластера 1 (30 случаев)			
Факторные счета по фактору 1	- 0,003	0,307	0,094
Описательные статистики для кластера 2 (31 случай)			
Факторные счета по фактору 1	- 0,951	0,400	0,160
Описательные статистики для кластера 3 (21 случай)			
Факторные счета по фактору 1	1,407	0,438	0,192

Таблица 3

Описательные статистики кластерного анализа по прямым вопросам

Переменные	Средние	Стандартные отклонения	Выборочная оценка случайной дисперсии
Описательные статистики для кластера 1 (8 случаев)			
Общая оценка курсанта	-10,625	4,771	22,767
Стали бы с ним служить	-8,750	2,314	5,357
Успеваемость	3,937	0,678	0,459
Способность к напряженной работе	4,312	1,193	1,424
Способность к работе с документами	4,312	0,798	0,638
Способность к работе с людьми	4,062	1,545	2,388
Описательные статистики для кластера 2 (46 случаев)			
Общая оценка курсанта	1,141	2,021	4,085
Стали бы с ним служить	0,108	1,968	3,876
Успеваемость	5,489	1,793	3,216
Способность к напряженной работе	5,858	1,721	2,962

Окончание табл. 3

Переменные	Средние	Стандартные отклонения	Выборочная оценка случайной дисперсии
Описательные статистики для кластера 2 (46 случаев)			
Способность к работе с документами	5,826	1,732	3,002
Способность к работе с людьми	5,152	1,649	2,720
Описательные статистики для кластера 3 (28 случаев)			
Общая оценка курсанта	9,107	4,314	18,617
Стали бы с ним служить	8,571	2,300	5,291
Успеваемость	6,267	1,536	2,360
Способность к напряженной работе	6,875	1,302	1,696
Способность к работе с документами	6,571	1,470	2,161
Способность к работе с людьми	6,392	1,668	2,784

Кластерный анализ по этим 6 показателям делит выборку на 3 группы: кластер 1 - курсанты с низкими показателями, кластер 2 - со средними и кластер 3 - с высокими. Результаты этих двух процедур кластерного анализа достаточно близко совпадают, что подтверждает правильность применения двух вопросников для достоверной дифференциации по успешности обучения курсантов.

На основании полученных данных были сформированы 2 группы курсантов (успешные и неуспешные), полученные по результатам описанных выше процедур кластерного анализа. Полученные группы явились классифицирующими показателями при разработке прогностических моделей успешности обучения кандидатов. Аналогичным образом были сформированы группы успешных и неуспешных курсантов 3 курса. Данные обследования курсантов 3 курса служили в качестве контрольных групп для проверки надежности полученных прогностических моделей

3.2. Модели прогнозирования успешности обучения кандидатов

Прогнозирование успешности обучения кандидатов в пожарно-технические образовательные учреждения осуществлялось с применением дискриминантного анализа. Были отобраны информативные показатели психодиагностических методик, в достаточной степени точно различающих курсантов, обследованных по двум обучающим выборкам. В результате этого получены две прогностические модели, представленные в виде дискриминантных функций для лиц, рекомендуемых к обучению, условно рекомендуемых к обучению и не рекомендуемых к обучению.

Первая прогностическая модель. Для разработки этой модели прогнозирования успешности обучения кандидата использовали данные обследования в центрах психодиагностики по трем психологическим тестам (тесты ММИЛ, Равена и МЦВ), а также показатели школьной успеваемости. Группирующим показателем явились результаты кластерного анализа параметров экспертной оценки исходной выборки курсантов 5 курса.

С целью получения интегрального показателя прогнозирования успешности кандидатов был проведен дискриминантный анализ исходной выборки, т. е. была предпринята попытка добиться разделения исходной выборки на две группы по 33 психологическим показателям. При этом вновь полученные группы рекомендуемых и нерекомендуемых должны максимально возможно совпадать с экспертным делением на успешных и неуспешных. В результате дискриминантного анализа выявлено 12 значимых для прогноза успешности обучения показателей: по тесту ММИЛ - шкалы L и 3, 4, 6, 7 и 0; Равена (показатель 1 - общая сумма баллов); МЦВ (показатель гетерономности-автономности), по школьным дисциплинам (оценки по алгебре, иностранному языку, литературе, геометрии).

Таким образом, уравнение для прогнозирования успешности обучения кандидатов имеет следующий вид:

$$Y1 = 2{,}1 \cdot X1 + 0{,}7 \cdot X2 - 0{,}8 \cdot X3 + 3{,}4 \cdot X4 - 3{,}0 \cdot X5 - 0{,}2 \cdot X6 + +2{,}0 \cdot X7 + 0{,}3 \cdot X8 - 0{,}4 \cdot X9 - 0{,}2 \cdot X10 + 0{,}3 \cdot X11 - 0{,}2 \cdot X12 - 8{,}0,$$

где Y1 - прогнозируемый показатель успешности обучения в пожарно-техническом образовательном учреждении; X1 - оценка в баллах по алгебре; X2 - шкала L ММИЛ; X3 - шкала 6 ММИЛ; X4 - оценка в баллах по иностранному языку; X5 - оценка в баллах по литературе; X6 - общая сумма баллов по Равену; X7 - оценка в баллах по геометрии; X8 – шкала 3 ММИЛ; X9 - показатель гетерономности-автономности теста МЦВ; X10 - шкала 0 ММИЛ; X11 - шкала 7 ММИЛ; X12 - шкала 4 ММИЛ.

Из уравнения следует, что благоприятный прогноз успешности обучения определяется уровнем интеллектуального развития, устойчивостью интересов, упорством в отстаивании собственного мнения, стеничностью, активностью позиции, практичностью, стремлением опираться на собственный опыт, добросовестностью, общительностью, эмоциональной отзывчивостью, правдивостью и искренностью при выполнении заданий психологического тестирования.

При определении граничных значений полученной дискриминантной функции исходили из принципа минимизации ошибок - в группу рекомендуемых к обучению не должны попасть более 5 % неуспешных, в группу не рекомендуемых к обучению не должны попасть более 5 % успешных. В связи с этим граничные значения для всех трех групп определены исходя из правила двух сигм, согласно которому 95 % всех значений генеральной совокупности должны находиться в интервале среднее плюс-минус 2 сигмы. Таким образом, нижнюю границу группы рекомендуемых к обучению можно оценить как среднее значение показателя успешности в группе неуспешных (-3,82) плюс 2 сигмы (2 · 2,63), что составляет 1,44. Аналогично верхнюю границу группы не рекомендуемых к обучению можно оценить как среднее значение показателя успешности в группе успешных (3,03) минус 2 сигмы (2 · 3,55), что составляет минус 4,07.

Таким образом, если после тестирования кандидат набирает значение показателя успешности более 1,44, то его с 95 %-ной вероятностью можно отнести к группе рекомендуемых к обучению. Если полученное в результате тестирования кандидата значение показателя успешности меньше минус 4,07,

то его можно с такой же вероятностью отнести к группе не рекомендуемых к обучению. При промежуточных значениях показателя успешности (больше −4,07 и меньше 1,44) кандидат относится к группе резерва или условно рекомендуемых к обучению.

Графическая интерпретация прогнозирования успешности обучения по первой модели представлена на рис. 1.

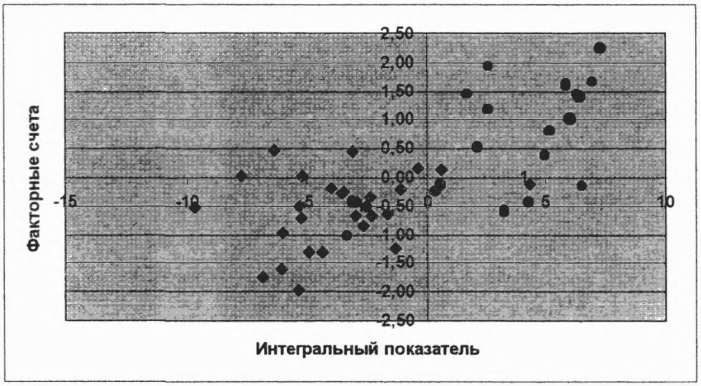


Рис. 1

При разработке второй прогностической модели использовали результаты психодиагностического обследования курсантов 5 курса методиками МПЛ, КОТ, КОС, ДМО и МЛО "Адаптивность", а группирующим показателем был уровень успешности обучения на 5 курсе.

С целью получения интегрального показателя прогнозирования успешности кандидатов был проведен дискриминантный анализ исходной выборки, была предпринята попытка добиться разделения исходной выборки на две группы, используя 58 показателей психодиагностического обследования. При этом вновь полученные группы рекомендуемых к обучению и не рекомендуемых к обучению должны максимально совпадать с экспертным делением на успешных и неуспешных. В результате статистического анализа выявлено 19 значимых для прогноза успешности обучения показателей.

Уравнение прогнозирования успешности обучения кандидатов имеет следующий вид:

$$Y2 = -0,49 \cdot X1 - 1,43 \cdot X2 + 1,72 \cdot X3 - 0,53 \cdot X4 - 0,88 \cdot X5 - 0,37 \cdot X6 + 0,61 \cdot X7 + 0,63 \cdot X8 - 0,43 \cdot X9 - 1,4 \cdot X10 + 0,49 \cdot X11 - 0,8 \cdot X12 + 0,54 \cdot X13 + 0,57 \cdot X14 - 1,09 \cdot X15 + 0,52 \cdot X16 + 0,39 \cdot X17 + 0,35 \cdot X18 + 0,35 \cdot X19 + 4,48,$$

где Y2 - показатель успешности обучения в пожарно-техническом образовательном учреждении; X1 - показатель моральной нормативности теста МЛО "Адаптивность"; X2 - шкала творческой активности в общежитейской реальной мотивации теста МПЛ; X3 - шкала потребности в жизнеобеспечении в общежитейской идеальной мотивации теста МПЛ; X4 - шкала комфорта в общежитейской идеальной мотивации теста МПЛ; X5 - шкала астенического типа поведения при фрустрации теста МПЛ; X6 - показатель коммуникативных склонностей методики КОС; X7 - показатель "властный-лидирующий" в идеале методики ДМО; X8 - показатель организаторских склонностей методики КОС; X9 - показатель способности к обобщению и анализу информации методики КОТ; X10 - показатель внимания методики КОТ; X11 - шкала комфорта в учебной идеальной мотивации теста МПЛ; X12 - шкала социального статуса в учебной идеальной мотивации теста МПЛ; X13 - шкала потребности в жизнеобеспечении в учебной идеальной мотивации теста МПЛ; X14 - шкала общественной полезности в учебной реальной мотивации теста МПЛ; X15 - шкала общественной полезности в общежитейской идеальной мотивации теста МПЛ; X16 - шкала творческой активности в общежитейской идеальной мотивации теста МПЛ; X17 - шкала общей активности в общежитейской идеальной мотивации теста МПЛ; X18 - показатель "недоверчивый-скептический" в реальности методики ДМО; X19 - показатель "покорный-застенчивый" в реальности методики ДМО.

Из уравнения следует, что благоприятный прогноз успешности обучения определяется уровнем интеллектуального развития, коммуникативных и организаторских склонностей, развитой мотивацией, готовностью к адаптации в новых условиях, желанием брать на себя ответственность, стремлением к лидерству

При определении граничных значений полученной дискриминантной функции исходили из ранее описанных принципов.

Нижнюю границу группы рекомендуемых к обучению можно оценить как среднее значение показателя успешности обучения в группе неуспешных (-1,5) плюс 2 сигмы (2 · 3,15), что составляет 4,8. Аналогично верхнюю границу группы не рекомендуемых к обучению можно оценить как среднее значение показателя успешности об чения в группе успешных (5,0) минус 2 сигмы (2 · 4,2), что составляет -3,4.

Таким образом, если после тестирования кандидат набирает значение показателя успешности обучения более 4,8, то его с 95 %-ной вероятностью можно отнести к группе рекомендумых к обучению. Если полученное в результате тестирования кандидата значение показателя успешности обучения меньше -3,4, то его можно с такой же вероятностью отнести к группе не рекомендуемых к обучению. При промежуточных значениях показателя успешности обучения (больше -3,4 и меньше 4,8) кандидат относится к группе резерва или условно рекомендуемых к обучению.

Графическая интерпретация прогнозирования успешности обучения по второй модели представлена на рис. 2. Единицей обозначена ошибка прогноза классификации на группы (P=1/72=0,014).

Проверка точности прогноза успешности обучения по обеим моделям проведена на курсантах 3 курса. Для этого были собраны данные обследования в ЦПД (по тестам ММИЛ, Равена, МЦВ) и оценки школьной успеваемости из аттестата, необходимые для первой прогностической модели. Курсантов обследовали также по психологическим методикам, вошедшим во вторую прогностическую модель. Все показатели были введены в программный продукт "Институт". С помощью первой и второй моделей были получены результаты прогнозирования успешности обучения каждого курсанта. Данные прогноза были сопоставлены с результатами экспертной оценки.

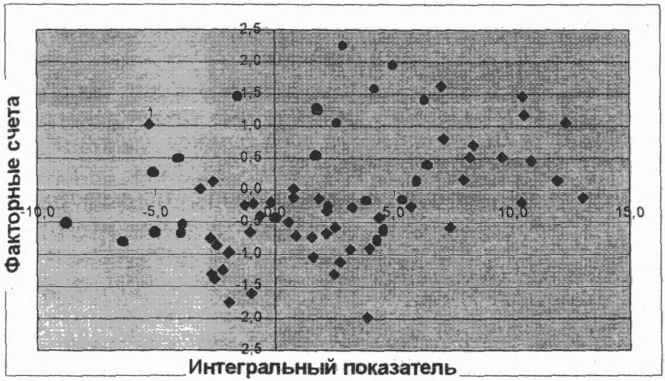


Рис. 2

Достоверность совпадений была проверена посредством критерия знаков [20]. Каждому человеку присваивалось значение +1, если прогноз совпадал с экспертной оценкой и - 1, если не совпадал, затем подсчитывалось общее количество совпадающих значений. Для подтверждения эффективности прогноза необходимо, чтобы количество совпадающих значений превысило табличное значение соответствующего статистического критерия. Для выборки, проверяемой по первой прогностической модели, на 5 %-ном уровне значимости табличное значение критерия знаков равняется 17, а фактическое значение равно 19. Для выборки, проверяемой по второй прогностической модели, табличное значение критерия знаков равняется 29, а фактически получено 35.

Следовательно, полученные данные свидетельствуют о хорошем совпадении эмпирических и теоретически ожидаемых результатов прогнозирования успешности обучения курсантов по обеим моделям.

3.3. Методики психологического обследования кандидатов

Исходя из результатов выполненных профессиографических исследований деятельности начальников караулов и инспекторов, возможностей психодиагностических тестов и их статистически установленной информативности, а также показателей методик, вошедших в прогностические модели, для психологического отбора кандидатов в пожарно-технические образовательные учреждения рекомендуется использовать следующие методики.

Тест диагностики межличностных отношений (ДМО), являющийся вариантом методики Лири [21], дает возможность исследовать представления субъекта о себе реальном и идеальном, выявить такие черты, как доминирование, уверенность в себе, консерватизм, негативизм, уступчивость, зависимость, конформизм, отзывчивость (прил. 1).

Методика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) [22] позволяет выявить наличие и уровень развития таких профессионально важных качеств для сотрудников ГПС, как коммуникативные и организаторские склонности (прил. 2).

Метод цветовых выборов (МЦВ), являющийся вариантом восьмицветового теста Люшера [23], выявляет особенности работоспособности и психических состояний (стресса, тревожности, состояния внутреннего комфорта и т.д.). Кроме того, он позволяет оценивать состояния вегетативной нервной системы и особенности вегетативной саморегуляции (прил. 3).

Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ), представляющая вариант MMPI [24], является базовой психодиагностической методикой для изучения личностных качеств кандидатов в ОВД. Она представляет собой комплексный личностный опросник, охватывающий широкий круг личностных характеристик, психиатрических и психосоматических симптомов, установок и интересов (прил. 4). Кроме того, данная методика удобна для создания диагностических моделей для прогноза профпригодности кандидатов в ОВД [10].

Для изучения мотивационной сферы личности применялась методика *"Мотивационный профиль личности" (МПЛ)* [25], в основе которой лежит производительно-потребительная интерпретация характера и места мотивов в структуре человеческой деятельности. Она позволяет выявить движущие мотивы в учебной деятельности и в общежитейской сфере, реальное и идеальное состояние мотивов, способы реагирования на эмоционально напряженные ситуации и фрустрацию (прил. 5).

Многоуровневый личностный опросник "Адаптивность" (МЛО) [26] предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида, необходимых при освоении любой деятельности. Теоретической основой теста является представление об адаптации как о постоянном процессе активного приспособления индивида к условиям социальной среды, затрагивающем все уровни функционирования человека. При всей динамичности адаптации существуют личностные характеристики, отличающиеся относительной стабильностью и во многом определяющие успех адаптации в различных видах деятельности, - это поведенческая регуляция (основными элементами которой являются самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, наличие социального одобрения); коммуникативные возможности и уровень моральной нормативности (прил. 6).

Краткий отборочный тест (КОТ) [27] относится к категории психодиагностических тестов умственных способностей, позволяет получить информацию об общем уровне интеллектуального развития индивида (прил.7). По данным работы [10], интегральный показатель КОТ положительно коррелирует с уровнем профессиональной успешности сотрудников ОВД; получены нормы для различных профессиональных групп.

Прогрессивные матрицы Равена - тест, предназначенный для измерения уровня интеллектуального развития. Он может быть использован в качестве теста скорости (20 мин) и теста результативности (без ограничения времени). Этот тест являлся основной методикой для оценки уровня интеллектуального развития кандидатов в ОВД. В настоящее время в ведомственном профотборе переходят на использование краткого отборочного теста.

3.4. Психологические характеристики успешных и неуспешных курсантов

Психологические характеристики успешных и неуспешных в обучении курсантов составлялись на основании результатов экспертной оценки личностных и деловых качеств курсантов и по данным психологического обследования.

Оценивая курсантов, эксперты в первую очередь отмечали у них наличие интеллектуальных, волевых и деловых качеств. Курсанты, отмеченные как успешные в обучении, характеризуются как активные, уверенные в себе, умеющие вести беседу, доказывать свою точку зрения; способные связанно и логично излагать свои мысли; быстро устанавливать контакты с новыми людьми; решать свои и чужие проблемы; остроумные, сообразительные, обладающие профессиональной наблюдательностью, умеющие распределять внимание при выполнении нескольких действий, склонные к лидерству, знающие дело, хорошие организаторы. Отмечается надежность таких курсантов, дружелюбие, открытость, уравновешенность и самообладание при конфликтах, сдержанность. Помимо этого, они характеризовались как спортивные, выносливые, сильные.

Курсанты, отмеченные как неуспешные в обучении, характеризуются прямо противоположно: пассивные, неуверенные в себе, не умеющие вести беседу, доказывать свою точку зрения; не умеющие связанно и логично излагать свои мысли; с трудом устанавливающие контакты с новыми людьми; неспособные решать свои и чужие проблемы; посредственные, бестолковые; с низкой профессиональной наблюдательностью, не умеющие распределять внимание при выполнении нескольких действий, плохо знающие дело. Отмечается также, что они могут подвести, склонны к ссорам, труднодоступны, неуравновешенные, вспыльчивые, легко вступают в конфликт. Кроме того, они характеризуются равнодушием к физической культуре, утомляемостью и слабостью.

При психологическом обследовании изучалась мотивация, возможности адаптации, структура "Я" и ряд других психологических характеристик. Мотивационная сфера личности является важнейшей ее характеристикой. Она побуждает целе-

устремленную активность личности, определяет поведение, регулирует и направляет деятельность. Различия в поведении и деятельности людей обусловливаются прежде всего особенностями их мотивационной сферы. Мотивационная сфера личности имеет сложную структуру, в ней выделяют 4 уровня: социальные, коллективистические, деятельностные и стимулирующие мотивы [28]. Наибольшей устойчивостью обладают социальные и стимулирующие, поощрительные мотивы. Формирование и реализация в поведении и деятельности определенного мотивационного образования проявляются в том, что оно становится чертой характера человека, свойством его личности. Рубинштейн подчеркивал, что мотив, действенный для человека, - "это, потенциально по крайней мере, будущая черта его характера в ее генезисе, так же, как черта характера - это осевший и закрепившийся в человеке сгусток его мотивов, получивший в силу условий жизненного пути и воспитания особую действенность и устойчивость" [29].

Таким образом, мотивация не только определяет и направляет конкретную деятельность человека, но и является определяющей в формировании и развитии личности в целом. В мотивационной сфере личности чаще всего выделяют и изучают мотивацию двух основных видов деятельности - учебной и профессиональной.

В исследовании было проведено сравнение средних значений шкал МПЛ для групп успешных и неуспешных курсантов (табл.4).

Достоверно значимые различия между группами установлены по шкалам потребности в жизнеобеспечении (П) при реальном состоянии мотива в общежитейской и учебной сфере; шкалам комфорта (К), социального статуса (С), общения (О), общей активности (Д) в общежитейской сфере при идеальном состоянии мотива; шкалам творческой активности (ДР) и общественной полезности (ОД) в учебной сфере при идеальном состоянии мотива.

Таблица 4

Стандартные статистики показателей мотивационного профиля курсантов

Показатели МПЛ				Успешные средние	Неуспешные средние	Критерий Стьюдента (ST)
Мотивация	житейская	идеальная	П	16,44	15,44	1,98
			К	15,08	16,85	-2,51*
			С	12,68	14,19	-2,08*
			О	11,92	13,70	-2,01*
			Д	13,36	11,81	2,54*
			ДР	12,24	12,48	-0,26
			ОД	12,64	11,78	1,34
		реальная	П	13,6	12,07	2,21*
			К	14,44	14,96	-0,65
			С	14,8	14,78	0,04
			О	15,48	15,96	-0,56
			Д	12,4	12,26	0,23
			ДР	12,84	12,33	0,66
			ОД	11,68	11,41	0,43
	учебная	идеальная	П	14,12	15,04	-1,42
			К	13,28	13,89	-1,01
			С	14,72	15,41	-0,98
			О	14,12	14,67	-0,81
			Д	12,84	11,7	1,75
			ДР	15,12	13,52	2,45*
			ОД	13,4	11,63	2,78*
		реальная	П	14,76	13,41	2,11*
			К	12,8	12,63	0,27
			С	14,96	14,74	0,34
			О	13,68	13,00	1,15
			Д	13,96	14,04	-0,12
			ДР	14,08	13,40	1,01
			ОД	12,56	11,78	1,08
Эмоциональный профиль			ЭА	16,16	16,85	-1,07
			ФА	11,40	12,81	-1,97
			ЭС	14,0	12,62	1,71
			ФС	16,08	15,19	1,39

* $p \leq 0,05$

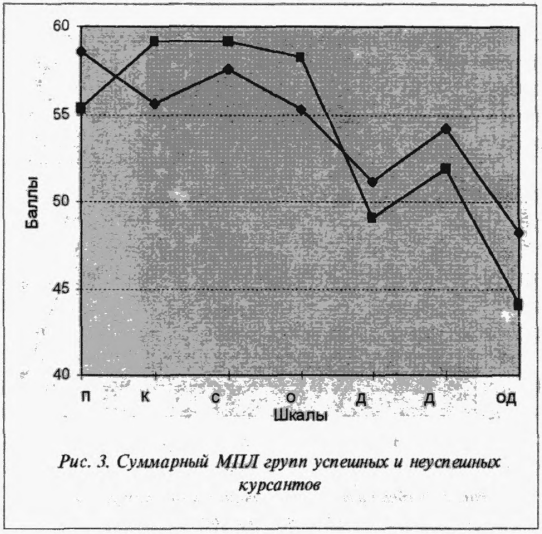


Рис. 3. Суммарный МПЛ групп успешных и неуспешных курсантов

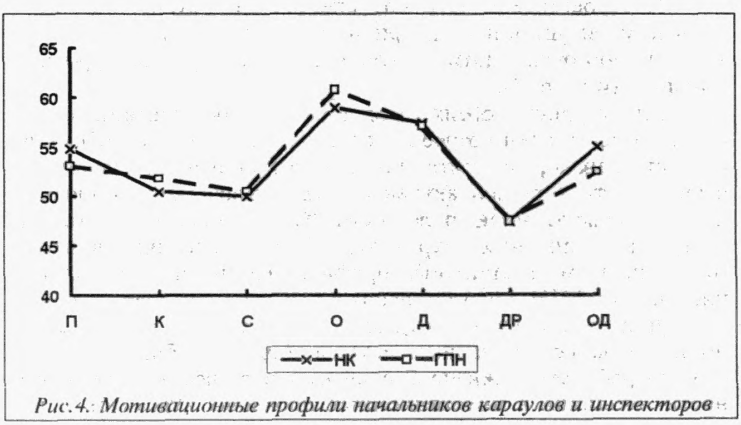


Рис.4. Мотивационные профили начальников караулов и инспекторов

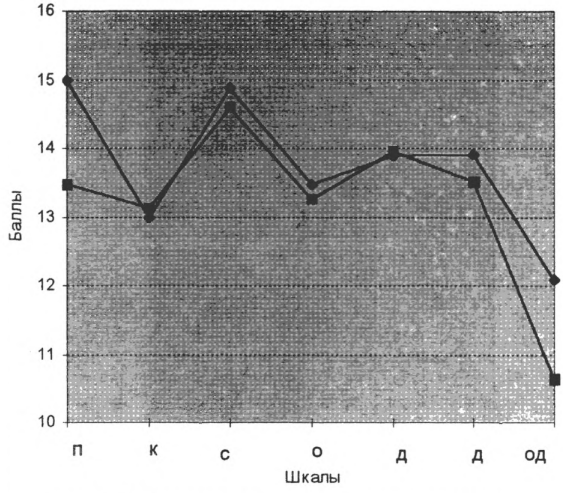


Рис. 5. Учебная реальная мотивация в группах успешных и неуспешных курсантов

Построенные для групп успешных и неуспешных суммарные мотивационные профили личности показывают различие в приоритетах мотивов для курсантов с разным уровнем успешности (рис. 3).

Для курсантов обеих групп в разном соотношении наиболее значимы мотивы потребительной направленности и общения. Следует, однако, отметить, что мотивы производительной направленности - общей активности (Д), творческой активности (ДР) и общественной полезности (ОД) - сильнее выражены в группе успешных курсантов. Для сравнения приведем усредненные мотивационные профили начальников караулов и инспекторов ГПН, проработавших в ГПС от 3 до 15 лет (рис. 4).

Для начальников караулов и инспекторов в разном соотношении наиболее значимы мотивы общения, общей активности, потребности в жизнеобеспечении и общественной полезности. Различия в мотивационных профилях курсантов и на-

чальников караулов и инспекторов ГПН закономерны - учебная и профессиональная деятельность различны по своим целям и содержанию. Вследствие их несоответствия друг другу может возникать ситуация, при которой более адекватная процессу профессиональной подготовки мотивационная сфера курсанта создает затруднения при переходе к профессиональной деятельности [28].

На рис. 5 представлены профили учебной реальной мотивации курсантов успешных и неуспешных групп. Достоверно значимые различия отмечены на шкале потребности в жизнеобеспечении, т. е. развитие этого мотива, желание приобрести полезные для жизни умения и навыки является одним из факторов, который определяет реальную успешность курсантов в учебе.

На рис. 6 представлены профили учебной идеальной мотивации курсантов успешных и неуспешных групп. Достоверно значимые различия отмечены по шкалам творческой активности и общественной полезности, т. е. курсанты, признаваемые

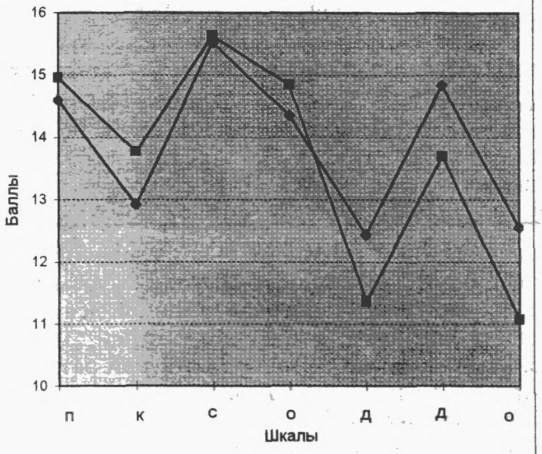


Рис. 6. Учебная идеальная мотивация в группах успешных и неуспешных курсантов

успешными, в большей степени стремятся не только к развитию своего творческого потенциала (дополнительным и самостоятельным познаниям), но и хотели-бы делиться своими знаниями с другими и помогать товарищам.

Были проанализированы эмоциональные профили курсантов 2, 3 и 5 курсов. Результаты представлены в табл. 5. Процент курсантов, имеющих стенический тип профиля, отражающий конструктивную управляемую позицию в трудных ситуациях, в группах успешных выше, чем в группах неуспешных. Это характерно для всех обследуемых курсов, но особенно выражено на 5 курсе, где процент таких курсантов в группе успешных почти в 4 раза больше, чем в группе неуспешных. Астенических профилей, отражающих неумение управлять собой в трудных ситуациях, раздражительность, склонность к проявлению активных защитных реакций, в группах неуспешных наблюдается больше.

Таблица 5

Распределение типов эмоционального профиля курсантов

Тип профиля	2 курс		3 курс		5 курс	
	Усп.	Неусп.	Усп.	Неусп	Усп.	Неусп.
Стенический	16	10,5	25	20,7	56,3	14,3
Астенический	-	36,8	14,3	13,8	6,2	23,8
Смешанный стенический	84	47,4	60,7	65,5	37,5	61,9
Смешанный астенический	-	5,3	-	-	-	-

Представленные результаты исследования свидетельствуют о зависимости успешности обучения курсантов от их общежитейских мотивов и мотивов учебной деятельности, что подтверждает важность учета показателей мотивационной и эмоционально-волевой сфер личности при разработке критериев прогнозирования успешности профессиональной деятельности сотрудников ГПС.

Успешность любой деятельности, в том числе и обучения, во многом зависит от адаптированности к ней. Адаптированность определяется рядом объективных и субъективных ус-

ловий, среди которых ключевое место занимает наличие определенных личностных характеристик, влияющих на процесс адаптации. Одной из них является степень ориентации на общепринятые морально-нравственные нормы. Показатель уровня моральной нормативности достоверно отличается в группах успешных и неуспешных курсантов. Это значит, что успешные курсанты обладают более высоким уровнем социализации, адекватнее оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения.

Получены также достоверно значимые различия по суммарному показателю, характеризующему адаптацию, личностный потенциал социально-психологической адаптации. Исходя из этого можно утверждать, что успешные курсанты легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстрее "входят" в новый коллектив, адекватнее ориентируются в ситуации, быстрее вырабатывают стратегию своего поведения и социализации, менее конфликтны.

Структура "Я" была исследована с использованием теста ДМО. Подсчитанные октанты представлены в виде диаграмм, сопоставляющих оценки по реальному и идеальному образу "Я" курсантов для успешных и неуспешных групп (рис.7 и 8), а также сопоставляющих оценки по реальному образу "Я" в группах успешных и неуспешных (рис.9) и оценки по идеальному образу "Я" в тех же группах (рис. 10).

Образ реального "Я" и идеал являются неотъемлемой частью структуры целостного "Я". Неполное их совпадение рассматривается как необходимое условие для дальнейшего роста личности, самосовершенствования. Представленные на рис. 7 аспекты реального и идеального "Я" отражают неконфликтное расхождение между ними. Успешный курсант оценивает себя, в первую очередь, как независимого, уверенного, волевого, настойчивого, доброжелательного, стремящегося к сотрудничеству. В идеале он хотел бы усилить свои лидерские позиции, однако тяготится межличностными конфликтами, склонен самокритично оценивать свою роль в подобных ситуациях, стремится в идеале к сотрудничеству, доброжелательности, ответственности.

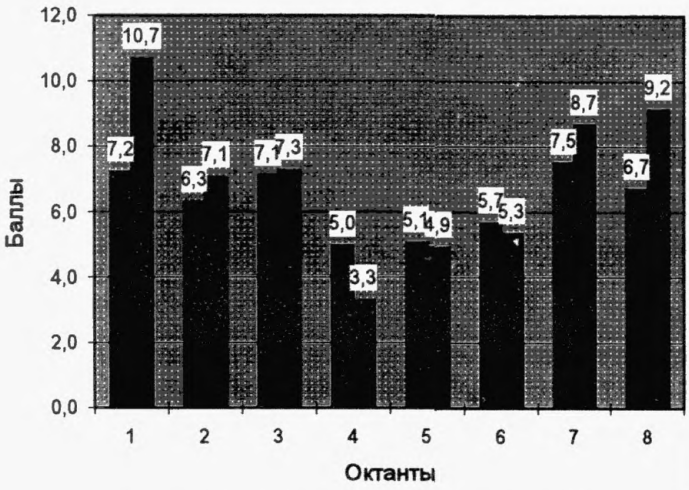


Рис. 7. Аспекты "Я" реальное и "Я" идеальное в группе успешных курсантов

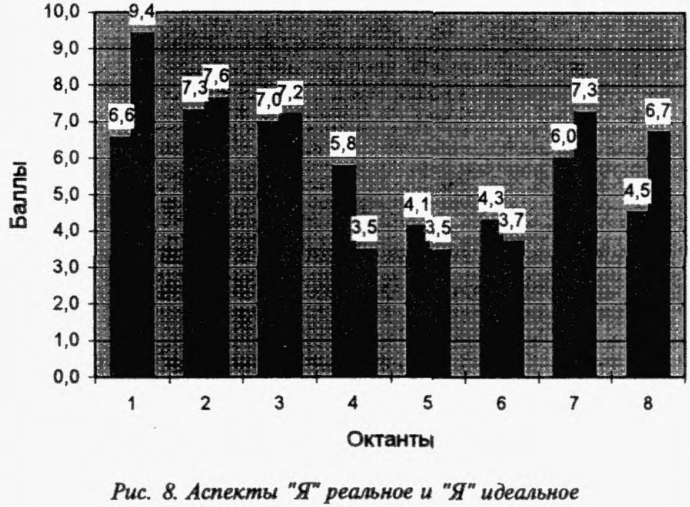


Рис. 8. Аспекты "Я" реальное и "Я" идеальное в группе неуспешных курсантов

Представленные на рис. 8 аспекты реального и идеального "Я" также отражают неконфликтное расхождение между ними. Неуспешный курсант в собственной оценке, в первую очередь, предстает как эгоцентричный, независимый, уверенный, волевой, настойчивый, упрямый, агрессивный человек. В идеале он хотел бы усилить свои лидерские позиции, однако тяготится межличностными конфликтами, отчасти склонен самокритично оценивать свою роль в подобных ситуациях, стремится в идеале к сотрудничеству, доброжелательности, ответственности.

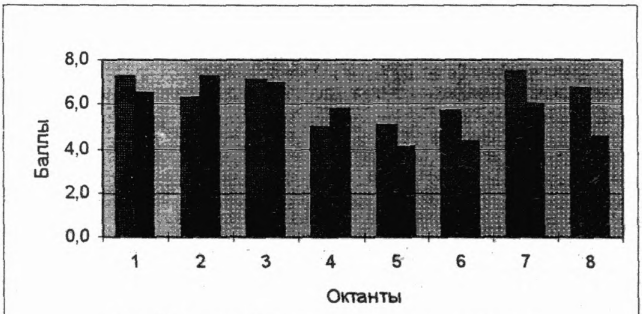


Рис. 9. Аспект "Я" реальное в группах успешных и неуспешных курсантов

Как видно из полученных данных, путь компенсации личностных свойств, ухудшающих адаптацию личности в социальной среде, в обеих группах одинаковый, хотя структура целостного "Я" имеет различия. Приведенные ниже диаграммы дополняют картину этих различий.

Аспекты "Я" реального говорят о том, что все значения по октантам в обеих группах находятся в пределах нормы (рис.9). Достоверно значимые различия отмечены для 7 и 8 октант. Это означает, что в группе успешных курсантов сильнее проявляется стремление к сотрудничеству, общность с группой, доброжелательность, стремление соответствовать социальным нормам, легкое вживание в разные социальные

роли, коммуникабильность, стремление к деятельности, полезной для всех людей.



Рис. 10. Аспект "Я" идеальное в группах успешных и неуспешных курсантов

При сравнительном анализе аспектов идеального "Я" по группам (рис. 10) достоверно значимые различия отмечены для 5, 6 и 8 октант. Из этого следует, что курсанты в группе успешных в большей мере в идеале стремятся к соответствию социальным нормам, к деятельности, полезной для всех людей, к дисциплине, исполнительности, ответственности.

Проведенный анализ показал соотнесенность психологических характеристик, полученных на основании описанных выше методик, в целостную непротиворечивую картину, их согласованность с восприятием курсантов экспертами.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА

4.1. Организация и порядок проведения обследования кандидатов

В настоящее время все кандидаты, поступающие на учебу в образовательные учреждения МВД России, проходят обязательное психологическое тестирование в центрах психодиагностики, результаты которого помогают в выявлении скрытой психической патологии. Специального анализа личности поступающего на учебу с целью изучения психологической пригодности к обучению и будущей профессиональной деятельности не проводится, последнее является задачей психологов ГПО образовательных учреждений.

Эта работа условно может быть поделена на три составные части:

1) работа с личным делом;
2) проведение психологического отбора;
3) собеседование по результатам психологического отбора.

Работа с личным делом предполагает ознакомление (и дальнейший анализ) со следующей информацией:

1) фотографией кандидата;
2) характеристикой с места учебы (работы);
3) анкетными данными;
4) почерком кандидата;
5) результатами спецпроверки;
6) данными военно-врачебной комиссии;
7) данными ЦПД.

При проведении психологического отбора рекомендуется использовать прогностические модели, описанные в разделе 3.2. При применении первой модели данные психологического обследования кандидатов, полученные из ЦПД, и показатели школьной успеваемости из аттестата о среднем образовании вносятся в соответствующий раздел программного продукта "Институт". Далее психолог смотрит раздел "Результаты обследования". Группы пригодности к обучению, полученные на основании дискриминантной функции для первой прогностической модели, можно представить следующим образом:

Не рекомендуемые к обучению		Резерв		Рекомендуемые к обучению
———————	-4,07	———	+1,44	——————— Y1

Если показатель успешности кандидата Y1 более 1,44, то он с 95 %-ной вероятностью относится к группе рекомендуемых к обучению. Если полученный результат кандидата меньше -4,07, то с такой же вероятностью он относится к группе не рекомендуемых к обучению. При промежуточных значениях показателя успешности (больше -4,07 и меньше 1,44) кандидат относится к группе резерва или условно рекомендуемых к обучению.

Первая модель в основном учитывает устойчивые личностные качества, что позволяет делать долгосрочный прогноз успешности обучения и последующей службы курсантов.

Применение второй модели требует психологического обследования. Оно проводится психологами ГПО с использованием установленного набора методик и тестов в специально оборудованном помещении в первой половине дня. Обследования могут проводить практические психологи ГПС в соответствии с "Инструкцией по психологическому отбору и сопровождению сотрудников ОВД". Кандидаты информируются заранее о времени и месте обследования и допускаются к нему при отсутствии жалоб на плохое самочувствие.

Кандидату должно быть отпущено время на ознакомление с условиями проведения обследования и адаптирование к обстановке. Он усваивает письменные инструкции к каждому тес-

ту и получает необходимые пояснения к ним. Важно установить контакт с обследуемым, чтобы сформировать у него благоприятное отношение к обследованию и методикам. Это позволяет свести до минимума число недостоверных результатов.

Тесты заполняются индивидуально или группой кандидатов под непосредственным контролем психолога, каждому тестируемому отводится отдельное место. В кабинете во время обследования не должны находиться посторонние лица, необходимо соблюдать гигиенические требования к температуре и влажности воздуха, следует исключить взаимные консультации обследуемых.

При обследовании используются 5 психологических тестов:

краткий отборочный тест (КОТ);

тест "Мотивационный профиль личности" (МПЛ);

методика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС);

тест диагностики межличностных отношений (ДМО);

многоуровневый личностный опросник "Адаптивность" (МЛО).

Кандидаты тестируются по этим методикам в одинаковой для всех последовательности. Обследование и расчет степени пригодности к обучению одного кандидата занимают до 3 часов (с перерывом на краткий отдых).

Группы пригодности к обучению, полученные на основании дискриминантной функции для второй прогностической модели, можно представить следующим образом:

Не рекомендуемые к обучению		Резерв		Рекомендуемые к обучению
	-3,4		+4,8	

Y2

Таким образом, если после тестирования кандидат набирает значение дискриминантной функции более 4,8, то его с 95 %-ной вероятностью можно отнести к группе рекомендуемых к обучению. Если полученное в результате тестирования кандидата значение дискриминантной функции меньше -3,4, то его можно с такой же вероятностью отнести к группе

не рекомендуемых к обучению. При промежуточных значениях дискриминантной функции (больше -3,4 и меньше 4,8) кандидат относится к группе резерва или условно рекомендуемых к обучению.

Вторая модель может использоваться для отбора в случаях отсутствия данных, необходимых для получения результата по первой модели или уточнения результата в спорных вариантах. Вторая модель в большей мере ориентирована на изменяемые качества, поэтому может быть полезной для решения задач психологического сопровождения и организации воспитательной работы с курсантами. Так можно проводить диагностику адаптации курсантов к учебной деятельности, соотнося Y2 конкретного курсанта с эталоном (средним Y2 в группе успешных курсантов) и его же данными при поступлении.

Обследование может проводиться с использованием вопросников, бланков ответов, а также программного продукта "Институт". При работе с вопросниками необходимо следить, чтобы отметки на бланках ответов были достаточно четкими. Это позволит избежать технических ошибок при обработке результатов. Перед тем, как взять у обследуемого бланк ответов, необходимо убедиться, что ответы даны на все входящие в тест утверждения. Полученные в процессе обследования данные обрабатываются с помощью специальных шаблонов - "ключей" и заносятся в сводную таблицу.

При использовании программного продукта "Институт" процесс ответов на вопросы, обработки результатов и выдачи рекомендаций автоматизируется.

Собеседование по результатам психологического обследования

При психологическом отборе важную роль наряду с психологическим тестированием играют методы наблюдения и собеседования, которые в некоторых случаях совмещаются. Их профессиональное проведение психологом может дать ценную информацию относительно того или иного кандидата или обследуемого, дополнить и обогатить картину, полученную на основании тестирования. Собеседования, проводимые психологами групп ГПО с кандидатами, а также с курсантами образовательных учреждений, должны позволять быстро и точно оценивать деловые и психологические качества кандидата на этапе

предварительного изучения, а также их изменение и развитие у курсантов в процессе обучения.

Основной целью первичной беседы является предварительная оценка-прогноз деловых и психологических качеств (в том числе анализ формальных социально-демографических характеристик кандидата). Другая цель, которая может быть реализована во время первичной беседы, - это формирование у кандидата мотивации к будущей профессиональной деятельности. Даже если по каким-либо причинам лицо, пришедшее на собеседование, не будет учиться в образовательном учреждении ГПС, контакт с психологом должен способствовать формированию уважительного отношения к ГПС и системе МВД в целом.

Структура собеседования, как правило, состоит из следующих частей:

1. *Знакомство, установление контакта.* Во время знакомства следует сказать о продолжительности и общем плане беседы, перечислить основные вопросы, которые будут затронуты. От умения психолога создать дружескую неформальную атмосферу зависит уровень откровенности и открытости, который позволит себе кандидат. Рекомендуется обратить внимание на первое впечатление, возникающее от нового человека. В большинстве случаев оно может служить косвенной характеристикой кандидата. Однако при этом следует учитывать феномен психологической проекции, который заключается в том, что психолог, как и любой другой человек, неосознанно наделяет окружающих теми качествами, которыми обладают уже знакомые ему люди, чем-то похожие на незнакомца.

2. *Анализ социально-демографических, образовательных, деловых и психологических качеств кандидата.* Занимает большую часть времени, отведенного на собеседование с кандидатом. Проводится с использованием уточняющих вопросов-ответов.

3. *Ответы на вопросы кандидата.* Психолог предлагает кандидату задать интересующие его вопросы. Последние позволяют получить информацию о иерархии мотивов и потребностей кандидата. То, о чем он спрашивает в первую очередь, субъективно наиболее важно. Отсутствие вопросов в ответ на предложение задать их может свидетельствовать о пониженном уровне активности либо отсутствии интереса (сниженной мотивации) к буду-

щей профессиональной деятельности. Незначительные, второстепенные вопросы говорят о неумении кандидата выделять главное (может быть следствием нарушения интеллектуальной производительности в ситуации стресса, которой является собеседование) либо о низком интеллектуальном уровне.

4. *Завершение собеседования.* Занимает 3-5 мин, во время которых психолог предоставляет кандидату информацию о дальнейшем взаимодействии, этапах профотбора.

4.2. Инструкция по использованию программного продукта "Институт"

Программно-методический комплекс "Институт" (ПМК "Институт") реализован для ПЭВМ класса IBM 486 DX и совместимых с ними компьютеров, функционирующих в среде Windows-95. Использование системы ориентировано на жесткий магнитный диск (винчестер).

Программно-методический комплекс предназначен для сотрудников групп психологического обеспечения пожарно-технических образовательных учреждений МВД России. Он позволяет дать заключение о пригодности кандидатов к обучению на основании данных психологического обследования, проводимого ЦПД, и их школьной успеваемости без проведения дополнительного обследования (первая прогностическая модель); проводить тестирование кандидатов с целью прогнозирования успешности обучения для решения задач отбора и психологического сопровождения курсантов (вторая прогностическая модель).

Комплекс "Институт" представляет собой базу данных, содержащую краткую анкетную информацию об обследуемых, показатели их школьной успеваемости из аттестата и результаты обследования по тестам ММИЛ, ДМО, КОС, КОТ, МЦВ, МЛО, МПЛ, Равена (рис. 11).

Программа состоит из двух модулей, первый из которых предназначен для проведения тестирования, второй - для обобщения собранной информации, ее специальной обработки и вывода на печать.

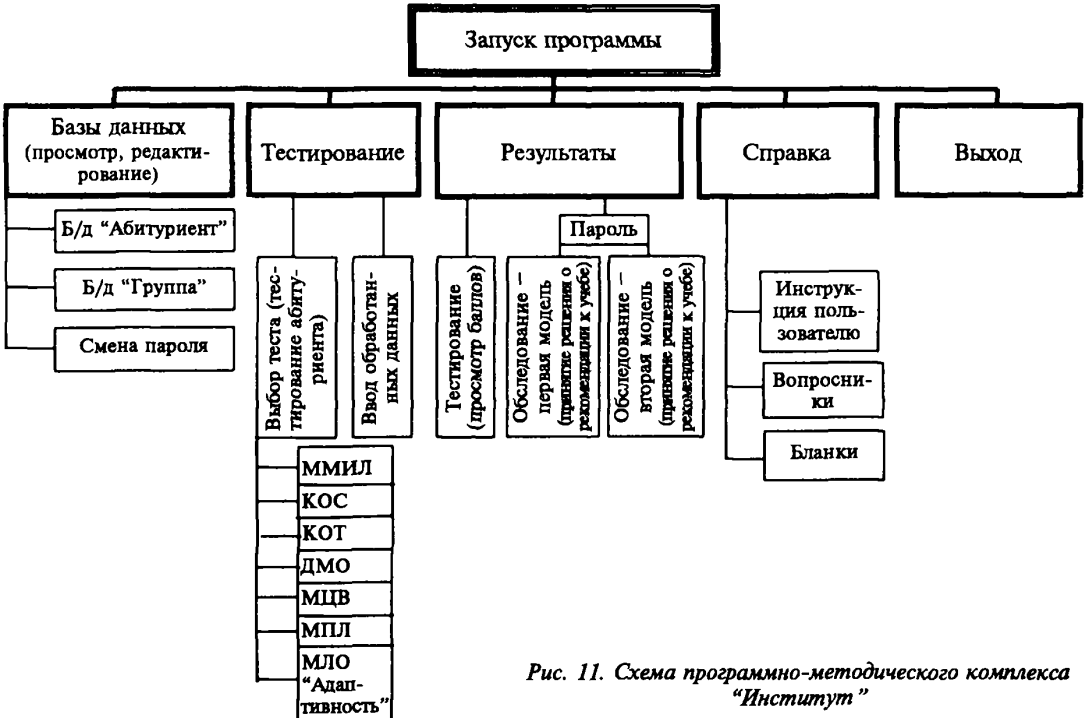


Рис. 11. Схема программно-методического комплекса "Институт"

Главное меню программы имеет пять разделов:
1) базы данных;
2) тестирование;
3) результаты;
4) справка;
5) выход.

Каждый из разделов меню может быть выбран указанием на него курсора мыши (в случае отсутствия данного устройства меню активизируют нажатием на клавишу ALT клавиатуры). Для того чтобы тестируемый не имел доступа к закрытой информации или его неквалифицированные действия не могли привести к нарушению работы программы, используется метод частичного доступа к меню программы, т. е. тестируемый не имеет доступа к другим пунктам меню.

Базы данных предназначены для однократного ввода и удобной корректировки информации, используемой во всех блоках программы. При выборе соответствующих пунктов подменю активизируются окна ввода и корректировки баз данных.

Работа в программе начинается с заполнения базы данных групп (меню "Базы данных", "Б/д "Группа"). Эта операция должна производиться основным пользователем, допущенным к работе с ПМК "Институт". Нажатие на экранную кнопку "Добавить запись" приводит к появлению пустой строки в конце списка групп. Если в процессе ввода была допущена ошибка, то нажатием кнопки "Редактировать" ее можно исправить, предварительно установив курсор на редактируемую группу. Для того чтобы удалить наименование группы, необходимо установить курсор на удаляемую группу и нажать кнопку "Удалить".

Далее следует ввести в базу анкетные данные тестируемых (меню "Базы данных", "Б/д "Абитуриент"). Нажатие на экранную кнопку "Добавить запись" приводит к появлению пустой строки в конце списка абитуриентов. Для исправления ошибок ввода использовать кнопку "Редактировать" (см. выше), для удаления - "Удалить" (см. выше).

Для смены пароля пользователь выбирает раздел "Базы данных", пункт "Смена пароля". Далее следует указать старый и новый пароли, после чего нажать кнопку "Установить новый пароль". Паролем может быть набор любых 10 символов.

Для тестирования выбирается раздел "Тестирование", пункт "Выбор теста". На экране появится окно просмотра, в котором отображена информация о тестируемых. Самому тестируемому предлагается выбрать свое имя из общего списка (т.е. установить курсор мыши на свою фамилию). Для этого он может с помощью "лифта" найти свои данные в общем списке или выбрать пункт "Группа тестируемых" и указать свою группу в списке групп. В таблице появятся данные только его группы. После указания мышью на собственные данные происходит их дублирование внизу экрана.

Далее тестируемый выбирает один семи тестов: ММИЛ, КОС, КОТ, МЛО, МЦВ, ДМО, МПЛ. При нажатии на кнопку с названием теста появляется окно тестирования, в котором даны:

название теста;

краткая инструкция к нему;

функциональные клавиши движения по вопросам теста ("Первый", "Предыдущий", "Следующий", "Последний");

функциональные клавиши ответов на вопросы теста ("Да", "Нет", "Верно", "Неверно" и др.).

В экране тестирования обследуемому предлагается отвечать на предложенные вопросы, нажимая экранные кнопки: "Да" или "Нет". Переход к следующему вопросу осуществляется кнопкой "Следующий". При необходимости тестируемый может вернуться к предыдущему вопросу, нажав экранную кнопку "Предыдущий". После ответа на последний вопрос необходимо нажать экранную кнопку "Выход". Экраны тестирования имеют одинаковый вид и структуру. Тестирование по любой из методик можно прервать, нажав кнопку "Выход". Однако продолжить тестирование с прерванного вопроса невозможно, необходимо, пользуясь кнопкой "Следующий", самостоятельно найти вопрос, на котором было прервано тестирование. После ответа на все предложенные вопросы работа тестируемого с тестом окончена. Тестируемый выбирает следующий тест и отвечает на поставленные вопросы.

Режим работы программы "Тестирование"/"Ввод обработанных данных" предназначен для ввода обработанных баллов используемых методик и оценок из школьного аттестата. Данный режим используется всегда для работы с первой прогностической моделью и со второй в случае, если тестирование проводилось на

бланках. Режим используется в основном для работы психологов или обученных руководителей обследования.

Далее пользователь выбирает раздел меню "Результаты". Перед ним появляется выбор следующих пунктов:

результаты тестирования;

результаты обследования - первая модель;

результаты обследования - вторая модель.

После выбора пункта меню "Результаты тестирования" на экране появляется окно просмотра. Нажав экранную кнопку "Шкалы", расположенную у соответствующей фамилии, можно просмотреть баллы, полученные после обработки тестов по шкалам. Результаты можно распечатать, нажав кнопу "Печать".

Для получения окончательных результатов обследования необходимо выбрать пункт меню "Результаты обследования", соответствующий одной из двух моделей. Для открытия экрана система попросит Вас ввести пароль (первоначальный пароль - цифра 1), после ввода пароля нажать ENTER. На экране появится окно просмотра результатов обследования. В зависимости от величины интегрального показателя все тестируемые подразделяются на три группы: рекомендуемые; нерекомендуемые, условно рекомендуемые. Выбирая названия групп, можно вывести информацию о величине интегрального показателя обследуемых.

Группа условно рекомендуемых необходима в том случае, если количество вакантных мест превышает число кандидатов, попавших по результатам тестирования в группу рекомендуемых. В этом случае оставшиеся незаполненными вакантные места могут по решению руководителя обследования доукомплектовываться кандидатами из группы условно рекомендуемых.

Для удобства психологов в разделе "Справка" кратко описаны все тесты, вопросники и ключи к ним. При необходимости их можно распечатать и использовать в работе.

Выход из экранов и программы осуществляется нажатием кнопок "Выход".

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимость разработки и внедрения системы профессионального психологического отбора кандидатов в образовательные учреждения МВД России пожарно-технического профиля продиктована возрастанием требований к уровню их профпригодности, а также односторонностью существующих методов отбора, направленных преимущественно на выявление медицинских противопоказаний профессии. Предпосылкой для перехода к более жесткому отбору кандидатов в образовательные учреждения является наличие достаточного конкурса среди абитуриентов, обусловленного престижем и материальным стимулированием профессии.

Данные методические рекомендации разработаны по итогам комплексного исследования, включающего в себя профессиографический анализ деятельности начальников караулов и инспекторов, экспертные оценки успешности обучения курсантов, результаты изучения существующей системы профессионального отбора в образовательные учреждения МВД России, выявление причин отчисления курсантов, проведение психологического обследования представительной выборки курсантов 2,3 и 5 курсов, выделение психологических критериев успешности их обучения.

Разработанный программно-методический комплекс является эффективным и надежным инструментом для научной организации профессионального психологического отбора кандидатов, позволяющим стандартизировать проведение обследования, ускорить обработку результатов, принять правильное экспертное решение при подготовке заключения о пригодности кандидата к службе в системе ГПС.

Программно-методический комплекс и рекомендации предназначены для сотрудников групп (лабораторий и отделов) психологического обеспечения пожарно-технических образовательных учреждений МВД России.

Совершенствование психологического отбора кандидатов в образовательные учреждения МВД России пожарно-технического профиля имеет важное значение для решения задач повышения успеваемости курсантов, улучшения дисциплины, стабилизации кадров ГПС и повышения их боеготовности.

Литература

1. Устав службы пожарной охраны // Пожарная безопасность, информатика и техника. - 1995. - N 1-2. - С. 7-27.

2. Боевой устав пожарной охраны // Пожарная безопасность, информатика и техника. - Там же. - С. 28-47.

3. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: Пособие / *Марьин М. И., Ефанова И.Н., Поляков М.Н.* и др. - М.: ВНИИПО, 1998. - 114 с.

4. Сборник нормативных документов по организации и осуществлению государственного пожарного надзора. - М.. ИНФРА-М, 1995.

5. *Дутов В.И., Бовин Б.Г.* Методические рекомендации по проведению психофизиологического отбора начальников караулов подразделений пожарной охраны. - М.: ЦНИМПЛ МВД СССР, 1989. - 38 с.

6. Квалификационные характеристики выпускников образовательных учреждений МВД России. - М.: МЦ при ГУК МВД России, 1997. - 97 с.

7. *Брушлинский Н., Науменко А.* Сколько нам надо инженеров и техников? // Пожарное дело. - 1996. - N 3. - С. 42-44.

8. Анализ причин текучести кадров переменного состава образовательных учреждений МВД России за период с 1993 по 1997 год и рекомендации по их устранению. - М.: МЦПО и КНИ при ГУК МВД России, 1998. - 27 с.

9. *Лапшин Е.В., Ефимкин С.В.* Деятельность ГПФО образовательных учреждений МВД России по психологическому отбору кандидатов на учебу // Известия МЦПО и КНИ. - 1997. - № 1. - С. 108-114.

10. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справочное пособие / Под ред. *Бовина Б.Г., Мягких Н.И., Сафонова А.Д.* - М., 1997. - 343 с.

11. Положение о группах психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса образовательных учреждений МВД России: Приказ от 09.04.97 г. № 212.

12. Закон Российской Федерации "Об образовании" от 13 января 1996 года № 12-ФЗ.

13 Закон Российской Федерации"О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ.

14. Постановление Госкомвуза РФ от 16.03 95 г. № 1 "Об утверждении порядка приема в государственные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) Российской Федерации".

15 Постановление Госкомвуза РФ от 27.12.95 г. № 9 "Об утверждении порядка приема в государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования (высшие учебные заведения) Российской Федерации".

16 Директива Министра МВД России от 19 июня 1996 г № 1 "О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации".

17. Приказ МВД России от 17.05.95 г № 185 "Об утверждении Правил приема в учебные заведения высшего и среднего профессионального образования МВД России".

18. Методические рекомендации по проведению профессионально-психологического обследования кандидатов на учебу в учебные заведения МВД России. - М.: ГУК МВД России, 1995.

19. Инструкция по организации и проведению психологического отбора кандидатов на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения МВД России. - М: ГУК МВД России, 1996

20. *Ликеш И., Ляга И* Основные таблицы математической статистики. - М.. Финансы и статистика, 1985.

21. *Собчик Л.Н.* Метод диагностики межличностных отношений: Модифицированный тест Лири Метод. руководство. Сер. Методы психической диагностики - М , 1990.

22. Психология личности: тесты, опросники, методики - М.. Геликон, 1995. - С. 166-169.

23. *Собчик Л.Н.* Метод цветовых выборов. Модифицированный цветовой тест Люшера: Метод руководство Сер Методы психической диагностики. - М., 1990

24. Методика многостороннего исследования личности в клинической медицине и психогигиене / *Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.Б.* - М.: Медицина, 1976. - 186 с.

25. Психодиагностика мотивации и саморегуляции: Практикум по психодиагностике.- М.: Изд-во МГУ, 1990. - С. 21-44.

26. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности частей и подразделений: Методические указания. - М., 1995. - 57 с.

27. Краткий отборочный тест для оценки уровня интеллекта кандидатов на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные учреждения МВД России: Метод. рекомендации. - М.: МЦ при ГУК МВД России, 1997. - 32 с.

28. *Ковалев В.И., Дружинин В.Н.* Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психологический журнал. - 1982. - N6.

29. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. - М.: 1976. - 190 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ТЕСТ ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ (ДМО)

Тест диагностики межличностных отношений (вариант методики Лири) направлен на изучение особенностей межличностных отношений.

Методика представляет собой набор 128 характеристик, с помощью которых обследуемый должен оценить самого себя. Характеристики объединены в восемь шкал (октантов):

властный - лидирующий;
независимый - доминирующий;
прямолинейный - агрессивный;
недоверчивый - скептический;
покорный - застенчивый;
зависимый - послушный;
сотрудничающий - конвенциональный;
ответственный - великодушный.

В результате производится подсчет баллов по каждой шкале, выделяется степень выраженности каждого свойства и получается профиль обследуемого по перечисленным октантам.

Методика ДМО

Инструкция: Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики в 3-м лице, поэтому от Вас требуется умение взглянуть на себя со стороны. Справа от характеристик расположены две графы. В первой Вы делаете отметку (+), если данную характеристику можно отнести к Вам, т. е., по Вашему мнению, Вы именно такой. Во второй графе вы делаете отметку (+), если Вы таким хотите быть. Если какая-то характеристика к Вам не относится, то ничего не ставьте.

Итак Вы человек, который имеет следующие характеристики

№ п/п	Характеристики	"Я" в настоящем	"Я" в идеале
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		
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	Благородный		
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		

Продолжение таблицы

№ п/п	Характеристики	"Я" в настоящем	"Я" в идеале
33	Способен вызывать восхищение		
34	Пользуется уважением у других		
35	Обладает талантом руководителя		
36	Любит ответственность		
37	Уверен в себе		
38	Самоуверен и напорист		
39	Деловитый, 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 обхождении		
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		

Продолжение таблицы

№ п/п	Характеристики	"Я" в настоящем	"Я" в идеале
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	Склонный к самобичеванию		
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	Симпатизирует всем		
93	Прощает все		
94	Переполнен чрезмерным сочувствием		
95	Великодушен и терпим к недостаткам		
96	Стремится помочь каждому		
97	Стремится к успеху		
98	Ожидает восхищения от каждого		
99	Распоряжается другими		
100	Деспотичный		
101	Относится к окружающим с чувством превосходства		

Окончание таблицы

№ п/п	Характеристики	"Я" в настоящем	"Я" в идеале
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	Мягкотелый		
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 в ущерб себе		
128	Портит людей чрезмерной добротой		

Ключи к методике ДМО:

1 шк. 1-4, 33-36, 65-68, 97-100
2 шк. 5-8, 37-40, 69-72, 101-104
3 шк. 9-12, 41-44, 73-76, 105-108
4 шк. 13-16, 45-48, 77-80, 109-112
5 шк, 17-20, 49-52, 81-84, 113-116
6 шк. 21-24, 53-56, 85-88, 117-120
7 шк. 25-28, 57-60, 89-92, 121-124
8 шк. 29-32, 61-64, 93-96, 125-128

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

МЕТОДИКА КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ (КОС)

Методика КОС предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности, содержит 40 вопросов. В результате обработки вычисляются оценочные коэффициенты по коммуникативным и организаторским склонностям, которые можно перевести в баллы, свидетельствующие о разных уровнях изучаемых склонностей, от низкого до очень высокого.

Регистрационный бланк к методике изучения коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)

Ф.И.О. _____

Курс _____ Дата _____

№ п/п	Вопросы	Да	Нет
1	Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?		
2	Часто ли Вам удается склонить большинство товарищей к принятию Вашего мнения?		
3	Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-то из Ваших друзей?		
4	Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		
5	Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?		
6	Нравится ли Вам заниматься общественной работой?		
7	Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время за книгами или каким-нибудь делом (занятием), чем с людьми?		

Продолжение таблицы

№ п/п	Вопросы	Да	Нет
8	Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, легко ли Вы отступаете от них?		
9	Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?		
10	Любите ли Вы организовывать со своими друзьями различные развлечения?		
11	Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании?		
12	Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?		
13	Легко ли Вам удается установить контакты с незнакомыми людьми?		
14	Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?		
15	Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?		
16	Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?		
17	Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?		
18	Часто ли при решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?		
19	Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?		
20	Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?		
21	Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?		
22	Возникает ли у вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?		

Продолжение таблицы

№ п/п	Вопросы	Да	Нет
23	Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?		
24	Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с друзьями?		
25	Любите ли Вы участвовать в коллективных играх, развлечениях?		
26	Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших друзей?		
27	Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?		
28	Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?		
29	Полагаете ли Вы, что Вам не составит большого труда внести оживление в малознакомую для Вас компанию?		
30	Принимаете ли Вы участие в общественной работе?		
31	Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?		
32	Верно ли, что Вы стремитесь отстаивать свое мнение, решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?		
33	Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?		
34	Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?		
35	Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-то большой группе людей?		
36	Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?		
37	Верно ли, что у Вас много друзей?		

Окончание таблицы

№ п/п	Вопросы	Да	Нет
38	Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?		
39	Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?		
40	Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих знакомых?		

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

МЕТОД ЦВЕТОВЫХ ВЫБОРОВ (ТЕСТ ЛЮШЕРА)

Метод цветовых выборов (МЦВ) - модифицированный вариант восьмицветового теста М. Люшера. В основу его положен восьмицветовой ряд. Цвета разделяются на основные (1 - темно-синий, 2 - сине-зеленый, 3 - оранжево-красный, 4 - светло-желтый) и дополнительные, среди которых два ахроматических (7 - черный, 0 - серый) и два смешанных (5 - фиолетовый, 6 - коричневый).

Методика выявляет не только осознанное субъективное отношение испытуемого к цветовым эталонам, но и неосознанные реакции на них, что позволяет считать метод глубинным, проективным.

Суть тестирования заключается в выборе из 8 предложенных цветов одного, наиболее предпочитаемого, затем из 7 оставшихся цветов выбирается снова наиболее приятный и т. д., пока не будут выбраны все цвета, т. е. в основу положен процесс ранжирования по эмоциональному предпочтению. Цветовой ряд ранжируется дважды.

Регистрационный бланк к тесту МЦВ

Ф.И.О. _____

Дата _____

Результат раскладки цветов:

1								
2								
3	1=8,1	2=6,8	3=6,0	4=5,3	5=4,7	6=4,0	7=3,2	8=1,9
4								
5								

Строки 1, 5 - кодировка функционального обозначения позиций цветов (+, x, =, -).

Строка 2 - первый выбор цветов.

Строка 3 - позиции, места (ранги) с переводом в условные баллы.

Строка 4 - второй выбор цветов.

$Г = (A_1+A_4) - (A_2+A_3) =$ _____ (ИНТ. = ±9,8)
$К = (A_1+A_2) - (A_3+A_4) =$ _____ (ИНТ. = ±9,8)
$ЛБ = (A_2+A_4) - (A_1+A_3) =$ _____ (ИНТ. = ±9,8)
$ВБ = (A_3+A_4) - (A_1+A_7) =$ _____ (ИНТ. = ±9,8)
$Р = A_2 + A_3 + A_4 =$ _____ (ИНТ. от 9.1 до 20,9)
$С = C_1 + C_2 =$ _____ (ИНТ. от 0 до 41,8)
$C_1 = 8,1 \cdot X_1 + 6,8 \cdot X_2 + 6,0 \cdot X_3 =$ _____

(X=1, если места 1, 2, 3 занимают цвета 6, 7, 0, в противном случае X=0).

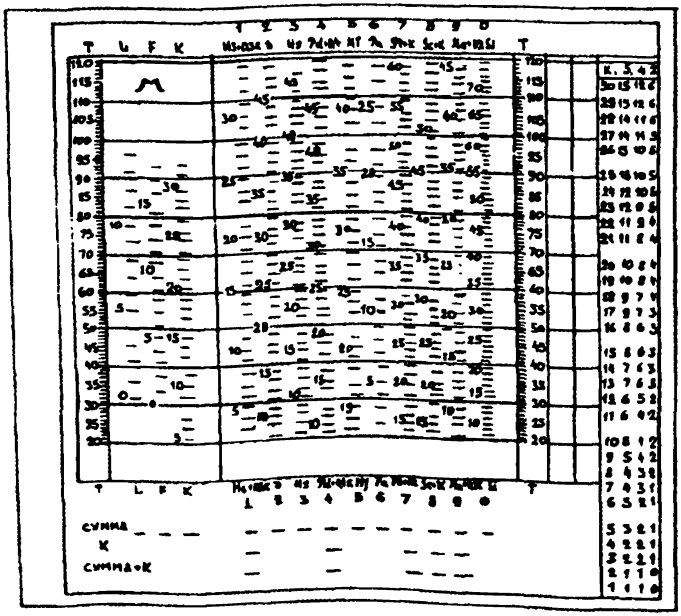
$C_2 = 6,0 \cdot Y_6 + 6,8 \cdot Y_7 + 8,1 \cdot Y_8 =$ _____

(Y=1, если места 6, 7, 8 занимают цвета 1, 2, 3, 4, в противном случае Y=0).

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

МЕТОДИКА МНОГОСТОРОННЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ (ВАРИАНТ MMPI)

MMPI является комплексным личностным опросником. Методика оценивает характерологические особенности и актуальное психическое состояние человека в момент обследования и в динамике.



Бланк методики ММИЛ

Дата _____ Ф И О _____

Год рождения _____ Пол _____ Семейное положение _____

Образование _____ Специальность _____

Служба в СА _____ Место работы и должность _____

(да, нет) Мотивы поступления _____

Рядом с номером при ответе "ВЕРНО" зачеркните квадратик "В", при ответе "НЕВЕРНО" - квадратик "Н"

В		Н
	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	

В		Н
	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	

В		Н
	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	

В		Н
	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	

В		Н
	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	

В		Н
	151	
	152	
	153	
	154	
	155	
	156	
	157	
	158	
	159	
	160	
	161	
	162	
	163	
	164	
	165	
	166	
	167	
	168	
	169	
	170	
	171	
	172	
	173	
	174	
	175	
	176	
	177	
	178	
	179	
	180	

В		Н
	181	
	182	
	183	
	184	
	185	
	186	
	187	
	188	
	189	
	190	
	191	
	192	
	193	
	194	
	195	
	196	
	197	
	198	
	199	
	200	
	201	
	202	
	203	
	204	
	205	
	206	
	207	
	208	
	209	
	300	

В		Н
	301	
	302	
	303	
	304	
	305	
	306	
	307	
	308	
	309	
	310	
	311	
	312	
	313	
	314	
	315	
	316	
	317	
	318	
	319	
	320	
	321	
	322	
	323	
	324	
	325	
	326	
	327	
	328	
	329	
	330	

В		Н
	331	
	332	
	333	
	334	
	335	
	336	
	337	
	338	
	339	
	340	
	341	
	342	
	343	
	344	
	345	
	346	
	347	
	348	
	349	
	350	
	351	
	352	
	353	
	354	
	355	
	356	
	357	
	358	
	359	
	360	

В		Н
	361	
	362	
	363	
	364	
	365	
	366	
	367	
	368	
	369	
	370	
	371	
	372	
	373	
	374	
	375	
	376	
	377	

L	
F	
K	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
0	

ММИЛ (вариант Ф.Б. Березина) состоит из 377 утверждений, которые испытуемые должны признать верными или неверными. Предъявляемые в тестовой брошюре утверждения охватывают широкий круг личностных характеристик, психиатрических и психосоматических симптомов, установок и интересов. Методика содержит 10 основных шкал и 3 оценочные. На основе обработки результатов строится профиль личности обследуемого, позволяющий получить разносторонний психологический портрет для последующего анализа личностных проблем.

Тестирование занимает от 1 часа до 2,5, в зависимости от образовательного и интеллектуального уровней обследуемого.

Шкала L:

неверно: 50, 58, 65, 90, 120, 150, 163, 180, 210, 231, 240, 270, 300, 330, 360

Шкала F:

верно. 12, 25, 26, 27, 28, 54, 55, 56, 72, 83, 85, 86, 102, 105, 113, 115, 116, 117, 203, 207, 236, 237, 265, 266, 267, 294, 295, 297, 324, 325, 326, 327, 334, 353, 354, 355, 356, 357

неверно: 24, 57, 58, 84, 87, 176, 193, 205, 233, 235, 261, 263, 293, 296, 323, 364

Шкала K:

верно. 340

неверно: 8, 13, 38, 43, 73, 94, 98, 103, 124, 128, 133, 154, 158, 163, 188, 193, 217, 218, 223, 253, 277, 280, 282, 283, 310, 312, 313, 342, 372

Шкала 1:

верно. 15, 17, 45, 46, 77, 105, 107, 135, 137, 165, 197, 225, 255, 285, 286, 308, 314, 315, 316, 344, 345, 346, 375, 376

неверно: 16, 47, 75, 131, 167, 195, 254, 284, 374

Шкала 2:

верно: 9, 19, 48, 49, 79, 79, 98, 105, 108, 109, 139, 165, 168, 169, 225, 228, 229, 253, 257, 258, 259, 315, 337, 367

неверно: 18, 20, 41, 43, 50, 75, 78, 124, 131, 137, 138, 161, 163, 167, 193, 198, 199, 223, 227, 244, 254, 277, 284, 287, 288, 289, 317, 318, 319, 338, 347, 348, 349, 368, 370, 377

Шкала 3:

верно. 14, 15, 45, 46, 76, 105, 134, 135, 136, 165, 166, 194, 225, 255, 285, 314, 337, 344, 345, 373, 375

неверно: 8, 11, 16, 38, 41, 43, 44, 71, 73, 74, 75, 101, 103, 104, 124, 133, 155, 163, 164, 184, 187, 195, 196, 214, 218, 224, 226, 248, 254, 256, 278, 280, 284, 343, 370, 374

Шкала 4:

верно. 12, 40, 42, 64, 70, 72, 100, 102, 132, 162, 190, 191, 192, 221, 222, 247, 250, 251, 252, 281, 311, 337, 341, 367, 369, 371

неверно: 8, 10, 11, 38, 41, 68, 71, 94, 101, 130, 131, 160, 161, 187, 217, 220, 277, 280, 307, 310, 340, 370

Шкала 5:

верно: 1, 3, 5, 32, 62, 64, 93, 94, 122, 151, 152, 154, 181, 213, 242, 243, 273, 274, 301, 302, 303, 331, 332, 334, 361, 362

неверно: 2, 4, 31, 33, 34, 35, 61, 63, 65, 91, 92, 121, 123, 124, 153, 182, 183, 184, 211, 212, 214, 241, 244, 271, 272, 304, 333, 363, 364

Шкала 6:

верно. 5, 12, 28, 42, 51, 88, 113, 114, 143, 144, 162, 171, 178, 192, 203, 208, 222, 231, 252, 259, 262, 267, 291, 297, 308, 327, 339, 357, 371

неверно: 34, 118, 148, 188, 196, 218, 226, 238, 268, 298, 370

Шкала 7:

верно: 19, 31, 39, 49, 51, 69, 76, 79, 80, 81, 99, 106, 109, 110, 111, 129, 136, 140, 141, 154, 159, 170, 171, 189, 191, 201, 219, 221, 230, 231, 251, 253, 258, 260, 290, 291, 315, 320, 337, 350, 367

неверно: 41, 195, 200, 261, 288, 318, 348

Шкала 8:

верно: 12, 21, 22, 23, 42, 51, 52, 53, 54, 79, 81, 82, 83, 106,109, 111, 112, 113, 114, 136, 139, 141, 142, 143, 144, 166, 169, 171, 172, 173, 174, 197, 199, 201, 202, 203, 204, 229, 231, 232, 234, 247, 258, 262, 264, 274, 279, 281, 304, 308, 309, 311, 321, 337, 341, 345, 350, 351, 352, 353, 371, 375

неверно: 24, 41, 84, 233, 249, 263, 283, 292, 293, 322, 323, 348

Шкала 9:

верно: 20, 21, 29, 51, 59, 60, 94, 106, 108, 119, 149, 174, 179, 196, 204, 209, 222, 234, 239, 256, 262, 264, 269, 276, 281, 289, 298, 299,319, 328, 339, 349, 353, 359

неверно: 8, 30, 35, 38, 71, 89, 90, 120, 217, 249, 313, 358

Шкала 0:

верно: 6, 7, 8, 9, 34, 37, 38, 39, 69, 95, 97, 98, 99, 126, 127,128, 129, 155, 158, 159, 187, 188, 217, 218, 219, 243, 245, 248, 278, 279, 305, 307, 308, 309, 337, 338, 363, 366, 367

неверно: 4, 36, 66, 67, 68, 96, 125, 156, 157, 185, 186, 189, 215, 216, 246, 247, 249, 273, 275, 276, 277, 303, 306, 333, 335, 336, 339, 363, 368

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ТЕСТ "МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ" (МПЛ)

Измерения мотивационной сферы личности с использованием МПЛ основаны на иерархической модели классификации потребностей Маслоу, который выделяет 5 групп потребностей от низких (нужды) до высоких (потребность роста): физиологические потребности (голод, жажда, сексуальность и т п), потребности в безопасности (безопасность и защита от боли, страха, гнева, неустроенности); потребность в социальных связях (потребность в любви, социальной включенности, социальных контактах): потребность самоуважения (потребность в достижении, признании, одобрении); потребность в самоактуализации (реализация собственных возможностей и способностей, потребность в понимании ценностей и смысла жизни).

Потребности выстроены в иерархическую пирамиду, на вершине которой находится потребность в самоактуализации.

Маслоу считает, что именно потребности, расположенные непосредственно над уровнем удовлетворенных, организуют деятельность, т.е утверждается принцип относительного приоритета неудовлетворенных потребностей и связанная с ним возможность индивидуального развития.

Методика МПЛ состоит из 14 групп утверждений, внутри которых имеется по 8 альтернативных высказываний, каждое из которых надо оценить по пятибалльной системе. В результате обработки на каждого обследуемого строятся мотивационный и эмоциональный профили личности. Имеется два варианта: для работающих и студентов.

Методика МПЛ позволяет получать 4 мотивационных профиля, отражающих общежитейскую и учебную мотивацию при идеальном и реальном состоянии мотива. Каждый профиль содержит 7 шкал. П - поддержание жизнеобеспечения, К - комфорт С - социальный статус, О - общение, Д - общая активность, ДР - творческая активность, ОД - общественная полезность. Помимо этого методика дает возможность полу-

чить эмоциональный профиль, отражающий тип реагирования на стрессовые ситуации.

Складывая одноименные идеальные и реальные показатели, а также показатели общежитейской и учебной мотивации, можно укрупнять мотивационные шкалы, что дает общий мотивационный профиль личности .

Мотивы П, К, С можно определить как тенденцию, отражающую поддержание жизнедеятельности и нормального социального существования, т.е. как потребительную тенденцию. Вторая группа мотивов определяется как личностно развивающаяся или производительная тенденция. Мотив общения служит интересам того и другого.

Эмоциональный профиль содержит 4 шкалы и отражает способы реагирования на эмоционально напряженные ситуации и фрустрацию:

ЭС - эмоциональные переживания стенического типа;

ЭА - эмоциональные переживания астенического типа;

ФС - стенический тип поведения при фрустрации;

ФА - астенический тип поведения при фрустрации.

Мотивационный профиль личности

Инструкция. Напишите на бланке свою фамилию. Перед Вами 14 утверждений, касающихся Ваших жизненных устремлений и некоторых сторон Вашего образа жизни. Просим высказать свое отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках таблицы бланка ответов оценку для каждого утверждения:

5 - ДА, вполне согласен с этим.

4 - ПОЖАЛУЙ ДА, согласен в целом.

3 - КОГДА КАК, согласен в некоторой степени.

2 - НЕТ, не согласен.

1 - НЕ ЗНАЮ, не задумывался над этим.

Отвечайте на вопросы последовательно от 1а до 14з. Следите за тем, чтобы не спутать клетки. На всю работу отводится 20 минут. По тем пунктам, где в скобках помечена просьба уточнить Ваш ответ, сделайте это ниже таблицы ответов в соответствующей графе.

1. В СВОЕМ ПОВЕДЕНИИ В ЖИЗНИ НУЖНО ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПОВ:

а. Главное - здоровье. Нужно делать все, чтобы беречь его.

б. "Время - деньги". Нужно стремиться больше заработать.

в. Свободное время нужно отдавать своим друзьям.

г Никогда не сидеть без дела; а если его нет, то нужно искать.

д. Нужно постоянно делать добро, и тогда, когда это нелегко.

е. Нужно постоянно стремиться быть впереди других.

ж. Нужно стремиться понимать искусство, приобретать больше разных знаний.

з. Нужно стремиться открыть что-то новое, что-то изобрести, создать.

2. В СВОЕМ ОТНОШЕНИИ К РАБОТЕ И УЧЕБЕ НУЖНО ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПОВ:

а. Работа - это вынужденная необходимость; если есть возможность, то лучше не работать.

б Если в группе возникает конфликт, то лучше не вмешиваться.

в. Я бы хотел, чтобы на месте учебы и на работе было как дома, удобно и красиво.

г. Главное - завоевать авторитет и признание.

д. На работе нужно активно стремиться к продвижению, росту.

е. Нужно приобретать больше знаний и умений, чем это требуется учебной программой

ж. В учебе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь.

з Нужно не только увлечься самому, но и увлечь других

3. СРЕДИ МОИХ ДЕЛ В СВОБОДНОЕ ОТ ИНСТИТУТА ВРЕМЯ БОЛЬШОЕ МЕСТО ЗАНИМАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ.

а. Текущие домашние дела, помощь в семье

б. Отдых и развлечения (телевизор, кино, прогулки и пр)

в. Встречи с друзьями и знакомыми

г. Общественные дела (напишите, какие именно)

д. Занятия с детьми (не обязательно с собственными)

е. Учебные занятия.

ж. Увлекающее меня занятие - хобби (напишите, что именно).

з. Занятие, которое дает мне возможность заработать.

4. В ИНСТИТУТЕ У МЕНЯ МНОГО ВРЕМЕНИ ЗАНИМАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ДЕЛА:

а. Непосредственные учебные занятия (лекции, семинары, практикум и пр.).

б. Общение по делам (переговоры, выступления и пр).

в. Разговоры, не связанные с учебой и институтскими делами.

г. Общественная работа (напишите, какая именно).

д. Самостоятельные занятия.

е. Занятия в кружках, секциях, обществах (напишите, в каких именно).

ж. Помощь другим студентам в учебе и других делах.

з. Свободное время, когда можно отдохнуть, погулять, поболтать.

5. ЕСЛИ БЫ СУББОТА СТАЛА НЕУЧЕБНЫМ ДНЕМ, Я БЫ ПОТРАТИЛ ЭТОТ ДЕНЬ НА ТО, ЧТОБЫ:

а. Отдыхать.

б. Проводить время с друзьями и знакомыми.

в. Развлекаться.

г. Помогать в семье в различных домашних делах.

д. Участвовать в общественных мероприятиях (напишите, в каких именно).

е. Все равно заниматься учебой.

ж. Читать художественную литературу.

з. Заниматься своим увлечением - хобби.

6. ЕСЛИ БЫ МНЕ РАЗРЕШИЛИ ЗАНИМАТЬСЯ ПОЛНОСТЬЮ ПО СВОБОДНОЙ ПРОГРАММЕ, Я БЫ ОСНОВНОЕ ВРЕМЯ ПОСВЯТИЛ:

а. Занятиям на лекциях, семинарах и практических занятиях в том же объеме, но по своему выбору.

б. Свободному обсуждению различных учебных тем с теми преподавателями и студентами, которых сам бы для этого выбрал.

в. Слушал бы, что придется, и обсуждал все это.

г. Общественной работе (напишите, какой именно).

д. Самостоятельным занятиям по повышенной программе (напишите, чем именно).

е. Занятиям в кружках и секциях (напишите, в каких именно).

ж. Помощи другим студентам в учебе и других делах.

з. Больше времени посвящал бы отдыху на свежем воздухе.

7. Я ЧАСТО РАЗГОВАРИВАЮ С ДРУЗЬЯМИ И ЗНАКОМЫМИ НА ТАКИЕ ТЕМЫ:

а. О том, как интересно и приятно провести время.

б. Об общих знакомых.

в. О том, что слышу вокруг от окружающих.

г. О том, как пробиться в жизни, быть не хуже других.

д. Об учебных делах и увлечениях.

е. О своих увлечениях - хобби.

ж. О том, чтобы придумать что-нибудь возбуждающее, требующее усилий.

з. О жизни, книгах, искусстве.

8. БЛАГОДАРЯ ИНСТИТУТУ Я СЕЙЧАС ИМЕЮ В СВОЕЙ ЖИЗНИ.

а. Привычную обстановку, в которой мне нравится бывать.

б. Уважение среди окружающих.

в. Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.

г. Постоянно узнаю что-то новое, интересующее меня.

д. Чувство, что могу приносить пользу.

е. Возможность развивать свои способности.

ж. Полезные для жизни умения.

з. Возможности для получения перспективной работы.

9. БОЛЬШЕ ВСЕГО МНЕ ХОЧЕТСЯ БЫВАТЬ В ТАКОМ ОБЩЕСТВЕ.

а. Где шумно и весело.

б. Где красиво, уютно, приятно

в. Где можно решить какие-то дела.

г. Где тебя уважают, признают лидером.

д. Где можно приобрести новых друзей

е. Где бывают известные люди.

ж. Где занимаются каким-то общим делом что-то создают, изучают и т. д.

з. Где можно показать свои способности (артистические, художественные), свои знания и т.д.

10. МНЕ ХОТЕЛОСЬ БЫ, ЧТОБЫ В ИНСТИТУТЕ И НА РАБОТЕ РЯДОМ СО МНОЙ БЫЛИ ТАКИЕ ЛЮДИ:

а. С которыми связывает взаимная симпатия.

б. С которыми можно поговорить на разные темы.

в. Которым я сам могу в чем-то помочь.

г. Которые знают много полезных, практических вещей: где что можно достать, как заработать денег.

д. Которые имеют авторитет и уважение среди окружающих.

е. Которые знают, как нужно вести себя в разных ситуациях.

ж. У которых есть интересные мысли, новые идеи.

з. Которые готовы поддержать тебя в трудных ситуациях

11. Я ДУМАЮ, ЧТО СЕЙЧАС ИМЕЮ В СВОЕЙ ЖИЗНИ В ДОСТАТОЧНОЙ СТЕПЕНИ.

а. Материальное благополучие.

б. Возможности для интересных развлечений.

в. Хорошие, спокойные домашние условия.

г. Достаточно друзей и возможность проводить время в обществе.

д. Чувство уважения и симпатии со стороны окружающих

е. Самостоятельность, возможность поступать так, как считаю верным.

ж. Чувство, что приношу определенную пользу (напишите, что именно)

з. Что-то умею, что важно для жизни (напишите, что именно).

12. БЛАГОДАРЯ СВОЕМУ ТРУДУ И СПОСОБНОСТЯМ Я ИМЕЮ К НАСТОЯЩЕМУ ВРЕМЕНИ:

а. Много знаний и полезных умений.

б Чувство спокойствия и уверенности в жизни.

в. Много интересных встреч и бесед.

г Занятие, которое меня увлекает.

д. Чувство, что я достигну в будущем того, чего хочу

е. Авторитет и уважение среди окружающих.

ж. Достаточную самостоятельность и независимость.

з Умение самостоятельно заниматься и работать.

13. БОЛЬШЕ ВСЕГО МНЕ НРАВЯТСЯ ТАКИЕ СОСТОЯНИЯ НАСТРОЕНИЯ:

а. Состояние покоя, отдыха, когда не нужно думать о насущных заботах.

б. Когда кругом комфортное, удобное, приятное окружение.

в. Когда кругом оживление, веселая суета.

г Когда мне предстоит провести время в приятном обществе.

д Когда испытываю чувство соревнования, активности, риска.

е. Когда испытываю чувство активного напряжения и ответственности.

ж. Когда погружен в свою работу.

з. Когда включен в совместную с другими работу.

14. КОГДА МЕНЯ ПОСТИГАЕТ НЕУДАЧА, НЕ ПОЛУЧАЕТСЯ ТО, ЧЕГО Я ОЧЕНЬ ХОЧУ:

а. Я расстраиваюсь и долго переживаю.

б. Стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное.

в. Теряюсь, не знаю, что делать, злюсь на себя.

г. Злюсь на то, что мне помешало.

д. Стараюсь оставаться спокойным, и обычно мне это удается.

е Переживаю, когда пройдет первая реакция, чтобы спокойно проанализировать, что произошло.

ж. Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.

з. Стараюсь поправить причины неудачи и поправить положение.

Бланк ответов к тесту МПЛ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
а														
б														
в														
г														
д														
е														
ж														
з														

Пункты, которые содержат просьбу уточнить ответ:

3г _____

3ж _____

4г _____

4е _____

5д _____

6г _____

6д _____

6е _____

11ж _____

11з _____

Ключ для шкалы П - потребность в жизнеобеспечении

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в	Ри											
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

(Значение в "16" относится к Жи и к Ри)

Ключ для шкалы К - комфорт

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

Ключ для шкалы С - социальный статус

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г							Жи					
д												
е												Жр
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

(Цифра в "7г" относится к Жи. Цифра в "12е" относится к Жр)

Ключ для шкалы О - общение

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

Ключ для шкалы Д - общая активность

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

Ключ для шкалы ДР - творческая активность

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

Ключ для шкалы ОД - общественная полезность

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а												
б												
в												
г												
д												
е												
ж												
з												
	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр	Жи	Ри	Жр	Рр

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

МНОГОУРОВНЕВЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК "АДАПТИВНОСТЬ" (МЛО)

Методика "Адаптивность" - многоуровневый личностный опросник, состоящий из 165 вопросов и имеющий 4 структурных уровня. Работа проводилась с двумя уровнями – 3-м и 4-м, так как показано, что для осуществления профессионального психологического отбора и решения задач психологического сопровождения этих характеристик вполне достаточно. Третий уровень содержит следующие шкалы:

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

Сырые баллы этих шкал суммируются, что соответствует значению шкалы 4-го уровня – "Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛАП)".

Многоуровневый личностный опросник "Адаптивность" (МЛО)

На каждое утверждение обследуемый должен ответить "да" или "нет"

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я работоспособен примерно так же, 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 часто 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.

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 выполнял обещаний.

20. У меня часто болит голова.

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 очень редко ссорюсь с членами моей семьи.

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 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 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 меня, 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. Мне, как правило, 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 тревогу.

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 им, 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 закона, 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 побыть 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. Ь вает, что неприличная и даже непристойная шутка вызывает у меня смех.

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

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

151. Лю ю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Ес и я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не 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 чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклоняться 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.

Бланк к опроснику "Адаптивность"

Ф.И.О. _____

Курс _____ **Дата** _____

На каждое утверждение поставить "+" в колонке "Да" или "Нет"

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			34			67			100			133		
2			35			68			101			134		
3			36			69			102			135		
4			37			70			103			136		
5			38			71			104			137		
6			39			72			105			138		
7			40			73			106			139		
8			41			74			107			140		
9			42			75			108			141		
10			43			76			109			142		
11			44			77			110			143		
12			45			78			111			144		
13			46			79			112			145		
14			47			80			113			146		
15			48			81			114			147		
16			49			82			115			148		
17			50			83			116			149		
18			51			84			117			150		
19			52			85			118			151		
20			53			86			119			152		
21			54			87			120			153		
22			55			88			121			154		
23			56			89			122			155		
24			57			90			123			156		
25			58			91			124			157		
26			59			92			125			158		
27			60			93			126			159		
28			61			94			127			160		
29			62			95			128			161		
30			63			96			129			162		
31			64			97			130			163		
32			65			98			131			164		
33			66			99			132			165		

1. Достоверность

НЕТ: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148 (13 баллов).

2. Поведенческая регуляция (ПР)

ДА: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 30, 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.

НЕТ: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

3. Коммуникативный потенциал (КП)

ДА: 9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

НЕТ: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

4. Морально-нравственная нормативность (МН)

ДА: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.

НЕТ: 13, 76, 97, 100, 160, 163.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

КРАТКИЙ ОТБОРОЧНЫЙ ТЕСТ (КОТ)

Краткий отборочный тест (КОТ) относится к категории психодиагностических тестов умственных способностей, позволяющих получать информацию об общем уровне интеллектуального развития индивида. Он является адаптацией теста Вандерлика, используемого для отбора персонала за рубежом.

КОТ предназначен для определения интегрального показателя общих способностей и диагностики следующих параметров интеллектуального развития личности:

способности к обобщению и анализу информации;
пространственного мышления;
устойчивости мыслительных процессов;
гибкости мыслительных процессов;
внимания.

В опросник включено 50 различных заданий. На их решение отводится 15 минут.

Инструкция. Напишите свою фамилию на бланке ответов. Вам предлагается несколько несложных заданий. Внимательно их прочитайте, но без команды не начинайте работать.

Ниже приводятся образцы заданий и правильные ответы на них:

ПРИМЕР 1. Слово БЫСТРЫЙ является противоположным по смыслу слову:

1 - тяжелый, 2 - упругий, 3 - скорый, 4 - легкий, 5 - медленный.

ОТВЕТ: 5.

ПРИМЕР 2. Бензин стоит 44 руб. за литр. Сколько стоит 2,5 литра бензина?

ОТВЕТ: 110 руб..

ПРИМЕР 3. МИНЕР и МИНОР. Эти два слова являются :

1 - сходными, 2 - противоположными, 3 - ни сходными, ни противоположными по значению.

ОТВЕТ: 3.

Следующий тест содержит 50 вопросов. На его выполнение отводится 15 минут. Ответьте на столько вопросов, на сколько сможете, и не тратьте много времени на один вопрос.

Все вопросы задавайте до начала работы с тестом. Во время его выполнения на Ваши вопросы отвечать не будут.

После команды начинайте работать. Через 15 минут, по команде, сразу же прекратите выполнение заданий, переверните страницу и отложите ручку.

Сосредоточьтесь. Положите ручку справа от себя. Ждите команды.

1. Одиннадцатый месяц года - это: 1 - октябрь, 2 - май, 3 - ноябрь, 4 - февраль.

2. СУРОВЫЙ является противоположным по значению слову:

1 - резкий, 2 - строгий, 3 - мягкий, 4 - жесткий, 5 - неподатливый.

3. Какое из приведенных ниже слов отлично от других?

1 - определенный, 2 - сомнительный, 3 - уверенный, 4 - доверие, 5 - верный.

4. Ответьте ДА или НЕТ. Сокращение "н.э." означает "нашей эры" (новой эры)?

5. Какое из следующих слов отлично от других?

1 - петь, 2 - звонить, 3 - болтать, 4 - слушать, 5 - говорить.

6. Слово БЕЗУКОРИЗНЕННЫЙ является противоположным по своему значению слову.

1 - незапятнанный, 2 - непристойный, 3 - неподкупный, 4 - невинный, 5 - классический.

7. Какое из приведенных ниже слов относится к слову ЖЕВАТЬ, как слово ОБОНЯНИЕ к слову НОС?

1 - сладкий, 2 - язык, 3 - запах, 4 - зубы, 5 - чистый.

8. Сколько из приведенных ниже пар слов являются полностью идентичными?

Sharp M.G	Sharp M.C.
Fielder E.H.	Filder E.N.
Connor M.G	Conner M.G.
Woesner O.W.	Woerner O.W.
Soderquist P.E.	Soderquist B.E.

9. ЯСНЫЙ является противоположным по смыслу слову:

1 - очевидный, 2 - явный, 3 - недвусмысленный, 4 - отчетливый, 5 - тусклый.

10. Предприниматель купил несколько подержанных автомобилей за 3500 долларов, а продал их за 5500, заработав на этом 50 долларов за автомобиль. Сколько автомобилей он перепродал?

11. Слова СТУК и СТОК имеют:

1 - сходное значение, 2 - противоположное, 3 - ни сходное, ни противоположное значение.

12. Три лимона стоят 450 рублей. Сколько стоят 1,5 дюжины?

13. Сколько из этих 6 пар чисел являются полностью одинаковыми?

5296	5296
66989	69686
834426	834426
7354256	7354256
61197172	61197172
83238324	83238234

14. БЛИЗКИЙ является противоположным слову:

1 – дружеский, 2 – приятельский, 3 – чужой, 4 – родной, 5 – иной.

15. Какое число является наименьшим?

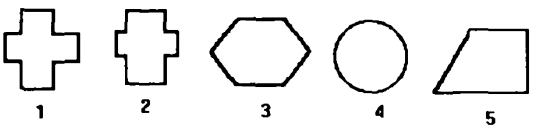
6 0,7 9 36 0,31 5

16. Расставьте предлагаемые ниже слова в таком порядке, чтобы получилось правильное предложение:

<u>есть соль любовь жизни</u>

В качестве ответа запишите две последние буквы последнего слова предложения.

17. Какой из приведенных ниже пяти рисунков наиболее отличен от других?



18. Два рыбака поймали 36 рыб. Первый поймал в 8 раз больше, чем второй. Сколько поймал второй рыбак?

19. ВОСХОДИТЬ и ВОЗРОДИТЬ имеют:

1 - сходное значение, 2 - противоположное, 3 - ни сходное, ни противоположное.

20. Расставьте предлагаемые ниже слова так, чтобы получилось утверждение:

мхом обороты камень набирает заросший.

Если оно правильно, то в ответе напишите П, если неправильно - Н.

21. Какие две из приведенных ниже фраз имеют одинаковый смысл:

1. Держать нос по ветру.
2. Пустой мешок не стоит.
3. Трое докторов не лучше одного.
4. Не все то золото, что блестит.
5. У семи нянек дитя без глаза.

22. Какое число должно стоять вместо вопросительного знака?

73 66 59 52 45 38 ?

23. Длительность дня и ночи в сентябре почти такая же, как и в:

1 - июне, 2 - марте, 3 - мае, 4 - ноябре.

24. Предположим, что первые два утверждения верны. Тогда заключительное будет:

1 - верно, 2 - неверно, 3 - неопределенно.

Все активные люди имеют цель в жизни. Все активные занимают крупные посты. Некоторые из тех, кто имеет цель в жизни, занимают крупные посты.

25. Поезд проходит 75 см за 1/4 секунды. Если он будет ехать с той же скоростью, то какое расстояние (в см) он пройдет за 5 секунд?

26. Если предположить, что два первых утверждения верны, то последнее:

1 - верно, 2 - неверно, 3 - неопределенно.

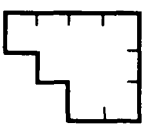
Ивану столько же лет, сколько Маше. Маша моложе Жени. Иван моложе Жени.

27. Пять полукилограммовых пачек фарша стоят 140 руб. Сколько килограммов фарша можно купить на 56 руб.?

28. РАССТИЛАТЬ и РАСТЯНУТЬ. Эти слова:

1 - схожи по смыслу, 2 - противоположны, 3 - ни схожи, ни противоположны.

29. Разделите эту геометрическую фигуру прямой линией на две части так, чтобы, сложив их вместе, можно было бы получить квадрат:



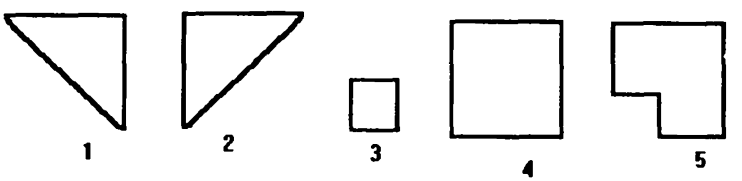
30. Предположим, что первые два утверждения верны, тогда последнее будет:

1 - верно, 2 - неверно, 3 - неопределенно.

Саша поздоровался с Машей. Маша поздоровалась с Дашей. Саша не поздоровался с Дашей.

31. Автомобиль стоимостью 2400 долларов был уценен во время сезонной распродажи на 33,33 %. Сколько стоил автомобиль во время распродажи?

32. Три из пяти фигур нужно соединить таким образом, чтобы получилась равнобедренная трапеция:



33. На платье требуется 2,33 метра ткани. Сколько платьев можно сшить из 42 метров?

34. Значения следующих двух предложений:

1 - подобны, 2 - противоположны, 3 - ни сходны, ни противоположны.

Трое докторов не лучше одного. Чем больше докторов, тем больше болезней.

35. УВЕЛИЧИВАТЬ и РАСШИРЯТЬ. Эти слова:

1 - сходны, 2 - противоположны, 3 - ни сходны, ни противоположны.

36. Смысл двух английских пословиц:

1 - схож, 2 - противоположен, 3 - ни схож, ни противоположен.

Швартоваться лучше двумя якорями. Не клади все яйца в одну корзину.

37. Бакалейщик купил ящик с апельсинами за 3,6 доллара. В ящике их было 12 дюжин. Он знает, что 2 дюжины испортятся еще до того, как он продаст все апельсины. По какой цене за дюжину ему нужно продавать апельсины, чтобы получить прибыль в 1/3 закупочной цены?

38. ПРЕТЕНЗИЯ и ПРЕТЕНЦИОЗНЫЙ. Эти слова по своему значению:

1 - сходны, 2 - противоположны, 3 - ни сходны, ни противоположны.

39. Если бы 0,5 кг картошки стоило 1,25 доллара, то сколько килограммов можно было бы купить за 50 центов?

40. Один из членов ряда не подходит к другим. Каким числом Вы бы его заменили?

1/4 1/8 1/8 1/4 1/8 1/8 1/4 1/8 1/6

41. ОТРАЖАЕМЫЙ и ВООБРАЖАЕМЫЙ. Эти слова являются:

1 - сходными, 2 - противоположными, 3 - ни сходными, ни противоположными.

42. Сколько соток составляет участок 70 м на 20 м?

43. Следующие две фразы по значению:

1 - сходны, 2 - противоположны, 3 - ни сходны, ни противоположны.

Хорошие вещи дешевы. Хорошее качество обеспечивается простотой, плохое — сложностью.

44. Солдат, стреляя в цель, поразил ее в 12,5 % случаев. Сколько раз солдат должен выстрелить, чтобы поразить ее 100 раз?

45. Один из членов ряда не подходит к другим. Какое число Вы поставили бы на его место?

1/4 1/6 1/8 1/9 1/12 1/14

46. Три партнера по акционерному обществу решили поделить прибыль поровну. Из них Т вложил в дело 4500 долларов, К - 3500, П - 2000. Если прибыль составит 2400 долларов, то на сколько меньше прибыли получит Т по сравнению

с тем, как если бы прибыль была разделена пропорционально вкладам?

47. Какие две из приведенных ниже пословиц имеют сходный смысл?

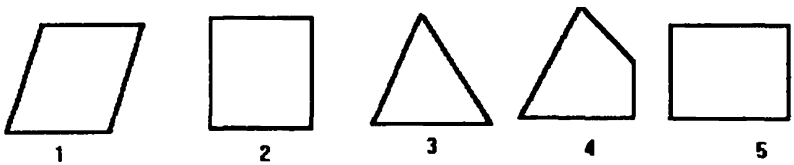
1. Куй железо, пока горячо.
2. Один в поле не воин.
3. Лес рубят, щепки летят.
4. Не все то золото, что блестит.
5. Не по виду суди, а по делам гляди.

48. Значение следующих фраз:

1 - сходно, 2 - противоположно, 3 - ни сходно, ни противоположно.

Лес рубят, щепки летят. Большое дело не бывает без потерь.

49. Какая из этих фигур наиболее отлична от других?



50. В печатающейся статье 24000 слов. Редактор решил использовать шрифт двух размеров. При использовании шрифта большего размера на странице умещается 900 слов, меньшего - 1200. Статья должна занять 21 полную страницу в журнале. Сколько страниц должно быть напечатано меньшим шрифтом?

ОГЛАВЛЕНИЕ

Термины и определения 3
Введение 4
1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЧАЛЬНИКОВ КАРАУЛОВ И ИНСПЕКТОРОВ ГПС 6
2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ И ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МВД РОССИИ 18
3. РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ В ПОЖАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ МВД РОССИИ 23
3.1. Оценка эффективности учебной деятельности курсантов 23
3.2. Модели прогнозирования успешности обучения кандидатов 28
3.3. Методики психологического обследования кандидатов 34
3.4. Психологические характеристики успешных и неуспешных курсантов 36
4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА 47
4.1. Организация и порядок проведения обследования кандидатов 47
4.2. Инструкция по использованию программного продукта "Институт" 52
Заключение 57
Литература 59
ПРИЛОЖЕНИЕ 1
ТЕСТ ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ (ДМО) 62
ПРИЛОЖЕНИЕ 2
МЕТОДИКА КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ (КОС) 67

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
МЕТОД ЦВЕТОВЫХ ВЫБОРОВ (ТЕСТ ЛЮШЕРА) 71
ПРИЛОЖЕНИЕ 4
МЕТОДИКА МНОГОСТОРОННЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ (ВАРИАНТ MMPI) 73
ПРИЛОЖЕНИЕ 5
ТЕСТ "МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ" (МПЛ) 78
ПРИЛОЖЕНИЕ 6
МНОГОУРОВНЕВЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК "АДАПТИВНОСТЬ" (МЛО) 90
ПРИЛОЖЕНИЕ 7
КРАТКИЙ ОТБОРОЧНЫЙ ТЕСТ (КОТ) 100



Редактор ***Г.В. Прокопенко***
Технический редактор ***Л.А. Буланова***

Ответственный за выпуск ***И.Н. Ефанова***

Подписано в печать 04.10 99 г Формат 60x84/16
Печать офсетная Усл печ. л 6,51 Уч -изд л 6,35
Т. - 700 экз Заказ № 4

Типография ВНИИПО МВД России.
143900, Московская обл , Балашихинский р-н,
пос ВНИИПО, д. 12

gost.e-ecolog.ru