

Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности

Под редакцией
доктора медицинских наук, профессора В.А. Болрова



Москва
2012

ББК 88а7
УДК 159.9:75
Б 75

П 75 Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Бодрова . – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с. (Современное образование).

ISBN 5-9292-0048-3

Учебное пособие содержит теоретические и методические материалы для семинарских и практических занятий по вопросам психодиагностики и психопроекции профессиональной пригодности человека с учетом специфики задач профессиональной ориентации и отбора, особенно исключительных отношений, экспертов психического здоровья, выходящей личности, прикладных особенностей действий и действий.

Практикум предназначен для студентов, аспирантов и преподавателей психологических факультетов, а также для психологов-практиков.

ISBN 5-9292-0048-3

© В.А. Бодров, 2003
© ПЕР СЭ, оригинал-макет,
оформление, 2003

Предисловие

В современных условиях социально-экономического и научно-технического развития общества все возрастающее значение приобретают психологическая наука, решение ее разнообразных фундаментальных и прикладных проблем. В ряду этих проблем заметное место принадлежит исследованиям роли психологических особенностей человека в становлении профессионала, в развитии личности на этапах жизненного и профессионального пути, в оценке уровня устойчивости психики человека к воздействию факторов учебной и трудовой деятельности, в обеспечении безопасности труда, в сохранении профессионального здоровья и долголетия. Эти и другие направления исследований по психологическому обеспечению трудовой деятельности человека рассматриваются в аспекте формирования и оценки профессиональной пригодности субъекта труда.

Обеспечение решения практических задач формирования профессиональной пригодности предусматривает прежде всего необходимость разработки психологических рекомендаций активного воздействия на человека на этапах профессионального обучения, тренировки, адаптации к труду, реализации функциональных возможностей и профессиональных способностей в процессе труда, коррекции состояний, восстановления работоспособности и т. д. Кроме того, обеспечение профессиональной пригодности требует всесторонней оценки ее уровня с учетом специфики задач профессиональной ориентации и отбора на конкретные виды деятельности, комплектования учебных и рабочих групп, аттестации кадров, психологической экспертизы состояния здоровья, анализа причин аварийности и нарушений безопасности труда. Решение перечисленных задач определения,

оценки уровня пригодности человека к профессиональной деятельности на основании изучения его психологических характеристик связано с использованием разнообразных методов психодиагностики, адекватных поставленным целям. В этой связи возрастают актуальность, практическая значимость, подготовка специалистов в области прикладной психологии по теоретическим и практическим вопросам дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности. Этим целям служит настоящий Практикум, подготовленный коллективом специалистов.

Практикум состоит из трех частей. В первом разделе излагаются избранные вопросы психологической теории профессиональной пригодности. Второй раздел посвящен теоретико-методическому обоснованию конкретных научно-практических задач исследований изучения профессиональной пригодности (психологическое изучение профессиональной деятельности, профессиональная ориентация и отбор, психодиагностика межличностных отношений, акцентуаций личности, состояния здоровья, причины аварийности). В третьем разделе представлено описание конкретных методов психологического изучения и оценки профессиональной пригодности, которые прошли апробацию в научно-практических исследованиях авторов Практикума. Более детальное изложение теоретико-методологических основ проблемы профессиональной пригодности, приемов разработки и оценки методов психодиагностики и ряда других вопросов представлено в книге В.А. Бодрова «Психология профессиональной пригодности» (М.: ПЕР СЭ, 2001).

Материалы Практикума, наряду с рекомендованной литературой, могут быть использованы для проведения семинарских и практических (лабораторных) занятий со студентами, а также в деятельности психологов-практиков при решении конкретных задач психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

Практикум подготовлен коллективом авторов: В.А. Бодровым (гл. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, раздел III), Е.М. Ивановой (гл. 4), И.А. Волошиной (гл. 5), С.Е. Поддубным (гл. 7), В.Е. Косичевым (гл. 8), В.В. Колотовым (гл. 9).

Авторы выражают благодарность Ю.В. Бессоновой, Е.Н. Кирыловой и О.Н. Сиваш за помощь в подготовке материалов для данной книги.

Профессор В.А. Бодров

Раздел I

Психологические основы изучения профессиональной пригодности

Глава 1

Психологические особенности системы «человек–профессия»

1.1. Профессиональная пригодность как системное свойство субъекта труда

Труд в жизни человека является не только средством обеспечения жизнедеятельности, но и способом познания и преобразования окружающего мира, условием развития личности, целью, потребностью и смыслом жизни. Труд как индивидуальная и коллективная деятельность служит средством и способом самореализации человека в общественной жизни, *облагая* в социальной среде, *познание* окружающего мира, *разная*, *самостоятельность* и *самостоятельность*, *создание материальных и духовных благ*. Взаимоотношения психология и труда как социально-экономического процесса преобразования окружающего мира строятся на основе ряда положений, определяющих направленность психологической науки в обеспечении трудовой практики: а) стремление не только облегчить труд человека, но и сделать его эффективным, надежным, безопасным, осмысленным, приносящим удовлетворение от его процесса и результата (личного и общественного); б) приспособление не только труда к человеку, но и человека к труду (идея «господства» человека над природой, техникой, другими людьми спорна и непродуктивна); в) отражение значительных индивидуальных особенностей, различий, свойственных каждому человеку и проявляемых опосредованно в труде, значительной изменчивости состояния человека, особенно под влиянием факторов труда [13].

С позиций взаимосвязи человека и труда, во-первых, формируются представления о психологических закономерностях становления субъекта деятельности, развития личности профессионала, о роли индивидуально-психологических особенностей в этом процессе, путях и методах его регуляции. Во-вторых, с этих позиций рассматриваются вопросы о соответствии самого труда, то есть содержания, средств, условий и организации деятельности, психологическим особенностям и возможностям человека, о закономерностях взаимодействия человека с техникой, о распределении функций между человеком и машиной и другое, основанные на изучении широкого спектра психологических, психофизиологических, физиологических особенностей человека, включенного в процесс управления сложными социо-техническими системами. И в-третьих, особенности процесса взаимодействия человека с объектом труда определяют постановку проблемы взаимной адаптации, приспособления на основе согласования их характеристик на этапах проектирования и эксплуатации сложных систем «человек–деятельность», создания систем интеллектуальной и функциональной поддержки рациональных уровней активности субъекта деятельности, резервирования функций социо-технических систем, обеспечения их оперативного контроля и т. д.

Все эти направления изучения и обеспечения трудовой деятельности человека определяются наличием и необходимостью учета критериев соответствия характеристикам субъекта и объекта труда, их пригодности для выполнения трудовых задач. Таким образом, понятие «*профессиональная пригодность*» по своей сути отражает как различные индивидуальные особенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (уюбной) деятельности, его пригодность для конкретной деятельности, так и характеристики объекта труда с точки зрения их соответствия возможностям человека (или профессиональной совокупности лиц), то есть пригодности труда для человека.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек–профессия» («человек–деятельность», «субъект–объект»), в которой проявляются свойства челове-

ка, приобретаемые им в связи с реализацией себя в деятельности (наряду со свойствами работоспособности, надежности, готовности к труду и др.), и свойства деятельности, которые отражают в ее содержании, средствах и условиях структурные и функциональные особенности организма и психики человека (например, эргономические свойства техники, рабочего места, системы подготовки и т. д.).

Сущность категории профессиональной пригодности человека заключается в том, что она отражает: 1) выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека; 2) удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда; 3) меру оценки способности и готовности к труду, эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда; 4) одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, ее самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде; 5) развитие «Я-концепции», зарождение и становление образа «Я-профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала [8].

Значение профессиональной пригодности, определение ее уровня и активное формирование вытекают из высказанного К. М. Гуревичем положения: «Каждый человек в принципе может овладеть любой профессией (или почти любой), но все дело в том, сколько на это понадобится сил и времени. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, безрадостная деятельность не только личное несчастье, — она отражается, в конечном счете, на всем обществе. Поэтому прогнозирование профессиональной пригодности и путей ее формирования никогда не утратит своего актуального значения» [10, с. 5].

Профессиональная пригодность человека определяется соотношением требований профессии к индивидуальным особенностям человека; имеет конкретный объект реализации — систему «человек—профессия», то есть определенную категорию людей, вид деятельности, этап профессионали-

зации; отражает состояние, степень развития совокупности индивидуальных качеств человека (черт личности, способностей, мотивации, физического состояния, профессиональной подготовленности и т. д.); является динамическим свойством системы «человек–профессия» (отражает развитие субъекта труда и изменчивость объекта труда).

Профессиональная пригодность рассматривается, во-первых, как совокупность качеств, свойств человека, *предопределяющая успешность формирования пригодности к конкретной деятельности* (видам деятельности), и, во-вторых, как совокупность *важных, сформированных профессиональных знаний, навыков, умений*, а также психологических, физиологических и других качеств и свойств, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных задач. С этой позицией свойство профессиональной пригодности обуславливается совокупностью исходных (с точки зрения включения в деятельность) особенностей человека, а также формируется, развивается на этапах профессионального пути в процессе деятельности.

Существенную роль в этом процессе, особенно в связи с изучением индивидуальных предпосылок годности к труду и детерминации становления профессионала на последующих стадиях профессионализации, играют *личностные особенности человека* и, в частности, влияние структурно-динамических свойств личности на формирование, развитие профессиональной пригодности. Эта проблема является теоретическим основанием всех остальных аспектов психологии профессиональной пригодности.

Изучение проблемы профессиональной пригодности связано с рассмотрением двух взаимодействующих, зависящих процессов, которые содержательно существенно различаются: это процесс *определяемая пригодности*, ее оценки, контроля, экспертизы и процесс *формируемая пригодности*, развития профессионально ориентированных качеств, характеристик человека на этапах профессионального пути (профессиональной подготовки, адаптации специалистов, реальной трудовой деятельности). В настоящем Практикуме основное внимание уделено теоретическим, методичес-

ким и практическим вопросам определения пригодности в связи с решением задач психологического отбора специалистов, их распределения, оценки психологической совместимости членов малых групп, психологической экспертизы лиц с функциональными расстройствами и т. п.

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. Она отражает реальный уровень развития профессионально значимых качеств для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояние здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии.

Включение человека в деятельность порождает формирование и проявление его системного свойства, отражающего степень индивидуальных возможностей выполнять трудовые функции на заданном уровне эффективности, надежности и безопасности в течение определенного времени. Это свойство, как правило, отражает интегральную характеристику субъекта труда. Иногда понятие профессиональной пригодности используют в связи с решением ситуативных задач, но в этом случае оно отождествляется с понятием профессиональной подготовленности, которое более адекватно для подобных условий.

Свойство профессиональной пригодности следует рассматривать в двух аспектах: во-первых, как совокупность исходных индивидуальных качеств человека, предопределяющих успешность формирования пригодности к конкретной деятельности (или классу деятельности), а, во-вторых, как систему наличных, сформированных и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности (профессиональных, психологических и др.), обеспечивающих эффективное выполнение конкретных профессиональных задач.

Оценка и формирование профессиональной пригодности представляют собой элементы единой системы подготовки человека к трудовой деятельности и обеспечения успешной ее реализации на всем протяжении профессионального пути. Понятие «система» в данном случае подразумевает обобщенное единство связанных и взаимосвязанных мероприятий (процедур) по управлению и контролю процесса развития и становления профессионала, обеспечения его пригодности к определенной деятельности.

Процесс педагогической оценки и формирования профессиональной пригодности, то есть ее развитие на пути профессионализации субъекта труда, проходит ряд этапов, основными из которых являются следующие:

1) *духовное воспитание и обучение* (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков;

2) *профессиональная ориентация* – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов;

3) *профессиональный отбор* – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии (на этом этапе возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т. д.);

4) *профессиональная адаптация* – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности;

5) *профессиональная адаптация* – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса;

6) *профессиональная деятельность* – обеспечение рациональной организации (рекламации), условий и процесса

(содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования и здоровья, удовлетворенности трудом;

7) *профессиональная аттестация* – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на учебу, переподготовку;

8) *психологическое обследование и профессиональная реабилитация* – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных травм и т. п.

Содержание каждого из перечисленных этапов является специфическим с точки зрения целей, методов, средств, сроков их реализации. Общей для них является необходимость определения тех показателей, которые являются критериями успешности процедур диагностики, прогнозирования и формирования профессиональной пригодности. Конкретное содержание этих показателей, их роль в профессиональной пригодности определяются характером (целями, методами) мероприятий на каждом из этапов формирования профессиональной пригодности.

Что касается природы профессиональной пригодности человека, можно говорить о взаимосвязи двух аспектов формирования данного свойства. Первый аспект касается роли в этом процессе потенциальных, скрытых индивидуальных особенностей конкретного человека, его предпосылок, качеств, определяющих формирование пригодности к конкретному труду; выявление этих качеств, их диагностика, а также прогнозирование на этой основе успешности освоения профессии и работы в конкретной профессиональной области являются залогом эффективного профессионального развития каждого субъекта труда.

Второй аспект этой проблемы основан на положении о роли самой деятельности в формировании профессиональной пригодности. Случайно или осознанно выбранная дея-

тельность через систему своих требований к субъекту актуализирует, активизирует соответствующие его свойства и качества, которые и обеспечивают определенный уровень профессиональной пригодности. Этот уровень зависит как от индивидуальных особенностей субъекта, его потенциальных возможностей, степени функционального развития, профессиональной подготовленности и т. д., так и от временно-го лимита на адаптацию к профессиональной деятельности. Важную роль в этом процессе играет и фактор удовлетворенности трудом, которая достигается в результате наиболее полной реализации человека в конкретной деятельности, в достижении жизненных и профессиональных целей. Профессиональная пригодность человека, формируется в реальной учебной и трудовой деятельности, отражает и развивает его способности, личностные черты и профессиональные качества, предрасполагает к освоению новых видов деятельности и проявлению творчества в труде.

Профессии и их требования к индивидуальным особенностям человека чрезвычайно изменчивы, в то время как сами характеристики человека, в частности, в природной своей основе, являются относительно устойчивыми – некоторые его свойства остаются практически неизменными (например, свойства нервной системы, темперамент), другие изменяются на протяжении достаточно длительного периода времени (способности, черты характера, эмоциональная сфера), третьи более адаптивны, изменчивы (познавательные процессы, волемоторика, волевые качества). Но изменчивость последних качеств достаточно пролонгирована, имеет определенные закономерности, и ее можно предсказывать и скорректировать.

Поскольку профессиональная пригодность есть свойство субъекта труда, постольку она, как и другие его свойства (работоспособность, профессиональная и функциональная надежность и др.), формируется в процессе деятельности. Однако едва ли можно отрицать необходимость изучения и определения предпосылок самой профессиональной пригодности, то есть ее психологических, физиологических, медико-биологических и других факторов, что позволяет в каждом конк-

решим случае дивальтировать ее состояние и наметить прогноз и пути достижения необходимого уровня.

Профессиональная пригодность выступает не только как свойство субъекта труда, характеристика его функционального ресурса и практической готовности к деятельности, но и как мера реализации возможностей организма и личности, которая выражается через результат деятельности.

Для изучения, оценки и формирования профессиональной пригодности важное значение имеет выдвинутое Б.Г. Ананьевым положение о том, что «... в качестве предпосылок успешности какой-либо деятельности надо рассматривать не только сумму необходимых свойств, а определенную структуру способностей и одаренности, сенсорноторики, мнемических, логических, эмоционально-волевых и других компонентов, неравномерно и своеобразно развивающихся в различных видах деятельности человека» [3, с. 15]. Из этого положения следует, что профессиональная пригодность зависит не просто от совокупности профессионально важных качеств личности, но также от степени их выраженности и характера взаимосвязи. Установлено, что одни и те же профессиональные задачи могут выполняться людьми с различным сочетанием, индивидуальным своеобразием психических свойств и качеств с использованием разных способов достижения одного и того же результата, то есть с различными индивидуальными стилями деятельности. В известной степени этот феномен определяется механизмами взаимной компенсации различных психических функциональных систем.

Опыт исследований проблемы профессиональной пригодности человека и, в первую очередь, результаты практической ее оценки свидетельствуют о возможности и необходимости выделения различных ее уровней (степеней). Эти уровни могут выделяться на основании оценки потенциальных предпосылок пригодности (по результатам обследования при проведении профориентации или профотбора) и реальных ее проявлений в процессе трудовой деятельности по конкретным показателям эффективности, надежности, безопасности труда.

Результаты такого рода оценок позволяют выделить несколько уровней выраженности профессиональной пригодности. Можно определить 1-й уровень как соответствующий требованиям нормативной деятельности, то есть максимальной эффективности и надежности профессиональной деятельности применительно ко всему диапазону ее возможных вариантов и условий выполнения, включая экстремальные условия; 2-й уровень – эффективное выполнение типовых штатных задач деятельности в условиях, включающих нештатные (аварии, поломки, отказы) и экстремальные (опасность, высокая ответственность, интенсивные внешние воздействия) условия; 3-й уровень – эффективное выполнение отдельных задач профессиональной деятельности в течение определенного отрезка времени.

Определение степени пригодности основывается на учете ряда индивидуальных характеристик человека (психологических, образовательных, профессиональных, медицинских и др.), неудовлетворительное состояние каждой из которых может быть причиной недостаточной пригодности и противопоставлением для данной деятельности. Степень пригодности определяется возможностями компенсации некоторых исходных недостатков в состоянии здоровья, уровне общего образования, развития индивидуально-психологических качества, профессиональной подготовленности и т. д. Возможности коррекции недостаточной пригодности обуславливаются лимитом времени для проведения этих мероприятий, насыщенностью программы подготовки, наличием условий для индивидуализации системы подготовки и т. д. Важными условиями естественного изменения уровня пригодности или его плановой регуляции (снижения или повышения профессиональных требований) являются, во-первых, допустимый уровень изменения профессиональных требований в связи с особенностями деятельности и, во-вторых, общая характеристика по медицинским, психологическим и другим показателям контингента (абитурантов, кандидатов, специалистов), из которого производится набор или который обучается, работает, а также величина конкурса на обучение или замещение рабочих мест, должностей.

Психологическая характеристика профессиональной пригодности в значительной мере предопределяет особенности ее формирования и проявления в будущем – в этом плане психический склад личности, ее способности, направленность и другие черты выступают как предпосылки достижения того или иного уровня профессиональной пригодности, который проявляется в успешности обучения и реальной трудовой деятельности, в удовлетворенности трудом и в стремлении к профессиональному самосовершенствованию. В этой связи особенно актуальным становится развитие системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности для решения задач профориентации, отбора, подбора, распределения, аттестации, экспортизма специалистов, комплектования групп и т. д.

1.2. Формирование субъекта труда – взаимосвязь личности и деятельности

Пригодность субъекта труда к конкретной деятельности обуславливается закономерностями процесса развития, формирования профессионала, уровнем профессионализма конкретного специалиста, особенностями профессионализации личности. Постановка проблемы становления личности профессионала определяется ролью трудовой деятельности в жизни человека. Она создает условия для самореализации и самоутверждения личности, для познания окружающего мира и общения, для обеспечения материального благополучия и создания материальных и духовных ценностей. Но особое значение трудовой деятельности проявляется в развитии личности, а именно в формировании ее профессиональной направленности, ценностных ориентаций, стратегии поведения, смысла и стиля жизни. Психологическое изучение профессиональной деятельности и, в частности, пригодности к ее освоению и последующей практической реализации тесно связано с проблемами психологии личности, с особенностями взаимосвязи личности и деятельности.

Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены, с одной стороны, особенностями психичес-

кой регуляции поведения человека, характером структуры личностных черт конкретного индивида и их детерминирующей функции в тех или иных формах целенаправленной активности, а с другой стороны – спецификой деятельности, ее операционных, пространственно-временных и других характеристиках. Это делает систему личностно-деятельностных отношений достаточно динамичной, что проявляется во взаимном приспособлении, адаптации компонентов личностной и деятельностной структур, компенсации наиболее «ранговых», менее адекватных требованиям конкретных отношений отдельных элементов этих структур. Данный процесс сопровождается не только актуализацией деятельностью значимых психических компонентов личности, формированием структур наиболее адекватного личностного отражения и обеспечения целей, задач и содержания деятельности, но также развитием личности – как отдельных черт, качеств, так и их совокупности (целостной личности).

Процесс развития личности в связи с характером деятельности развертывается, реализуется своеобразно, исходя из особенностей целого ряда личностных и деятельностных факторов. Следует отметить, что это развитие преследует цель обеспечения достаточно надежного поведения индивида в конкретных и типичных жизненных и профессиональных условиях, что определяет формирование устойчивых черт личности, специфичных, в частности для ведущего вида деятельности.

Многими исследователями отмечается, что именно в ситуациях целенаправленного поведения, характерных в первую очередь для профессиональной деятельности, проявляется противоречие между личностными образованиями и внешними деятельностными и социальными факторами, выступающими в роли требований к личности, в качестве стимулов развития личности, формирования тех ее черт и качеств, которые наиболее адекватны конкретным формам поведения и деятельности. В то же время включение личности в деятельность, установка на реализацию ее целей и задач обуславливают стремление субъекта деятельности адаптировать содержание и способы обеспечения трудового

процесса к тем функциональным возможностям, которые определяются структурой личности конкретного человека.

Динамический подход к изучению развития личности ориентирован на исследование закономерностей постоянного «движения» самой личности в пространстве своих качеств, своего возраста, меняющихся социальных норм в ходе участия в общественных процессах. И этим данный подход отличается от тех динамических концепций развития, которые отражают в основном изменение функционально-энергетических характеристик человека. Динамический подход имеет целью изучение качественных изменений в личности, прогрессивных или регрессивных форм и тенденций развития, причин ее трансформации. Очень важно подчеркнуть, что данный подход предусматривает активную роль личности в процессе своего развития путем установления места тех или иных событий в своей жизни, в определении их субъективной значимости, в закреплении в своем психическом складе тех или иных форм поведения, изменений в душевной жизни.

Интерес к изучению особенностей психического развития в период взрослости в последние время заметно возрос, и это, по-видимому, явилось следствием всеобщего места взглядов на безграничность личностного развития человека или, по крайней мере, своеобразное продолжение этого процесса в различные периоды жизненной и тем более трудовой активности [6], [12]. Важной особенностью всеобщего развития взрослого человека является возможность возникновения кризисных явлений, связанных с замедлением или даже регрессией в развитии. Существенную роль в этом процессе играют уровень притязаний личности и степень адекватности самооценки.

Одним из кардинальных положений теории развития человека является положение о целостности личности, о необходимости рассмотрения ее не как простой совокупности отдельных систем, регулирующих различные виды ее социально значимой деятельности, а как целостности, в которой отдельные системы являются ее порождением и формой ее развития. Важно отметить, что отдельные части этой

целостной психологической организации личности обладает определенной долей автономности в своем развитии, но определяющей является все же их взаимосвязь со всей системой в целом. Это положение позволяет понять достаточно высокую устойчивость психических свойств личности при различных регулирующих воздействиях – дело в том, что изменить приходится не одно свойство, а целостную личностную систему индивида. Целостность личности определяет и неразрывность, взаимосвязь личностных свойств в процессе индивидуального развития, что в свою очередь отражает процесс становления индивидуальности как проявления консолидации, структурирования ее отдельных свойств [3].

Для проблемы формирования личности профессионала и психологической обусловленности профессиональной пригодности важным является положение о внутренней противоречивости процесса индивидуального развития человека. Б.Г. Ананьев [4] высказал суждение, что неравномерность изменений и гетерохронность (разновременность) фаз развития характерны не только для процесса роста и созревания, но и для более поздних периодов жизни. Он показал важность законов гетерохронности не только для развития индивидуальных свойств, но и для формирования личности на протяжении всего жизненного пути. Особенности начальных изменений различных свойств личности в процессе ее развития зависят от характера воздействующих на нее факторов, их стимулирующей роли, избирательности влияния на те или иные свойства и степени устойчивости этих свойств.

Как отмечает К.А. Абульманова-Славская [1, 2], основное положение о проявлении и развитии личности в деятельности, выдвинутое С.Л. Рубинштейном, сохраняет свое принципиальное методологическое положение. Но на теоретическом уровне Л.И. Анциферовой [7] вносится ограничение, связанное с конкретным и, в частности, оптимальным для развития личности ее соотношением с деятельностью. Отмечено, что не всякая деятельность развивает личность и не всякое развитие способностей равнозначно развитию

личности. Развитие личности и проявление потребности в деятельности связано с достижением субъектом чувства удовлетворенности от процесса и результатов деятельности, наличием стремления к преодолению трудностей и успешностью решения сложных задач, желанием проявить свои возможности в трудовом процессе.

Какие же факторы способствуют, определяют развитие личности в деятельности, детерминируют формирование специфических личностных черт, способностей, интересов и других качеств, адекватных избранному профессиональному пути?

Включение субъекта в деятельность сопровождается соотношением индивидуальных возможностей, способностей человека с теми требованиями, которые предъявляются содержанием и условиями самой деятельности с точки зрения успешного ее выполнения. В процессе освоения конкретной деятельности, столкновения субъекта с новыми задачами, профессиональными ситуациями, нестандартными условиями постоянно возникают противоречия между требованиями деятельности и уровнем развития как отдельных личностных образований, так и профессионально ориентированных структур психики. Эти противоречия и являются основной движущей силой развития личности. Помимо профессиональной деятельности и другие формы поведенческой активности личности детерминируют ее развитие; между требованиями различных видов поведенческой активности в психической сфере субъекта тоже могут быть противоречия.

Источником поступательного развертывания возможностей личности, изменения ее отдельных компонентов и структур является целобразование и целостремление в динамике развертывания конкретной деятельности. Выбор, формулирование системы целей, достижение которых требует адекватной активации соответствующих психологических структур, определенной степени их консолидации в соответствии с содержанием отдельных компонентов деятельности и напряжения для достижения заданного результата, является также источником развития психической организации личности. С этим механизмом развития непосредственно связан и процесс формирова-

нии и конкретизации («опредмечивания») мотивов деятельности, мотивационно-потребностной ее регуляции, которые на каждом этапе трудового процесса, проходя определенные фазы изменения, развертываются и обогащаются конкретным содержанием и деятельностной направленностью и становятся побудительными факторами психического развития.

Процесс профессионализации сопровождается не только развитием личностных структур, но и специфической интеграцией свойств в качество личности, формированием ее как целостной системы. По мнению Б.Ф. Ломова, в обеспечении интеграции личности ведущую роль играет ее направленность. «Именно она выступает в роли «побудительной системы», определяющей избирательность отношений к активности личности» [14, с. 11]. Как отмечает С.Л. Рубинштейн, «Проблема направленности – это прежде всего вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь определяясь ее целями и задачами» [15, с. 623]. Таким образом, направленность личности через систему мотивов деятельности как субъективное отражение объективных потребностей в труде является активационным фактором выполнения деятельности на основе реализации психологического потенциала личности. Направленность личности в ходе профессионализации претерпевает определенные изменения за счет изменения содержания мотивов и конкретных целей на каждом этапе профессионального пути.

Процесс формирования личности профессионала и достижения определенного уровня пригодности к конкретному труду обуславливается синтезом, с одной стороны, возможностей, способностей и активности личности, а с другой, требованиями деятельности, определяемыми особенностями ее содержания, средств, условий и организации. На основе этого синтеза, включения личности в трудовой процесс формируется субъект деятельности.

По определению А.В. Брушлинского: «Субъект – это человек, люди на высшем для каждого из них уровне активности, целостности, автономности и т. д.; творец собственной истории, вершитель своего жизненного пути; тот кто

осуществляет деятельность, общение, поведение, социальная и другие виды специфически человеческой активности: творческой и нравственной, свободной и т. п. ... Субъект – качественно определенный способ самоорганизации, саморегуляции, согласования внешних и внутренних условий активности, центр координации всех психических процессов, составной, свойство, способностей, возможностей (и ограничений) личности соотносительно с объективными и субъективными (цели, приказания, задачи) условиями деятельности и т. д. Таким образом, субъект – важнейшее из бесконечно многообразных противоречивых качеств человека» [9, с. 33]. Отсюда следует, что профессиональная пригодность человека к конкретной трудовой деятельности надо рассматривать как свойства человека, обладающего субъектными качествами.

С точки зрения деятельностного подхода, разработываемого С.Л. Рубинштейном [16] и его последователями, деятельность характеризуется прежде всего следующими особенностями: 1) это всегда деятельность субъекта... не может быть бессубъектной деятельностью; 2) деятельность есть взаимодействие субъекта с объектом, то есть она необходимо является предметной, содержательной; 3) она хотя бы в минимальной степени всегда творческая и 4) самостоятельная.

Указанные черты, характеристики субъекта и деятельности определяют зарождение и развитие субъектно-деятельностного подхода в психологии, который определяется, в частности, своеобразие категории «субъект деятельности», основной особенностью которого является положение о том, что человек становится субъектом в деятельности, проявляя, формируя и отражая свои деятельностно ориентированные психологические свойства и качества. Активное включение человека в деятельность в известной степени преобразует, трансформирует, развивает человека как личность, придавая ему новые свойства.

Понятие субъекта деятельности является фундаментальной категорией философии и психологии, оно очень сложное и многогранное. Основные характеристики субъекта сводятся к следующим положениям: 1) это существо, обладающее

сознанием и волей, способном действовать целенаправленно, то есть на основе образа предметного мира; 2) это человек, познающий и преобразующий окружающий мир; 3) это человек как носитель, источник, инициатор активности, это человек-творец в отношениях с противостоящими ему объектами предметной и социальной среды.

Активное построение человеком своей трудовой деятельности, ее целей, внешних и внутренних средств, условий, индивидуального стиля является активностью психического отражения [11]. С этих позиций профессиональная пригодность/непригодность определяется интенсивностью, адекватностью, системностью психического отражения особенностей конкретной деятельности. Именно поэтому профессиональная психодиагностика (и прогностика) должна быть направлена на измерение не только степени развития профессиональных способностей и других элементов структуры личности, но и уровня мобилизационных возможностей этих качеств, степени их интегрированности и взаимной комплексности.

Становление субъекта деятельности является следствием продолжения человеком сложного пути своего развития, подготовки к вхождению в мир профессий, освоения профессиональной деятельности, адаптации к ней и совершенствованию профессионального мастерства. На этом пути постоянно возникают все новые и новые требования к субъекту деятельности, к его профессиональной пригодности, и в то же время уровень пригодности, то есть степень соответствия личности этим профессиональным требованиям выступает детерминирующим фактором в развитии субъекта деятельности.

В этой связи можно говорить о том, что уровень профессиональной пригодности на этапах становления профессионала будет зависеть, в частности, от ряда факторов. Во-первых, он зависит от степени адекватности отображения субъектом деятельности ее объекта, то есть того, что субъект пытается познать и преобразовать в окружающем мире и в конкретных трудовых ситуациях. Во-вторых, профессиональная пригодность субъекта будет определяться характером профессио-

нальной мотивации личности, ее направленностью, интересами, установками и т. д. В-третьих, важным фактором формирования профпригодности является развитие у субъекта индивидуально-специфических способов решения типичных жизненных и производственных задач (формирование индивидуального стиля трудовой деятельности), представлений о своем месте в жизни и труде, познание себя и утверждение себя в обществе и в представлениях о самом себе, системы самооценки и самосовершенствования. В этом заключаются индивидуальные возможности субъекта с точки зрения проявления уровня пригодности и управления (развития, коррекции) этим свойством.

Становление субъекта деятельности со своей позицией, профессиональными планами, стратегией поведения, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами является результатом приложения законов развития человека, изменения психического склада на жизненном пути под влиянием действительных детерминант. И в этом процессе одним из критериев особенностей развития выступает уровень профессиональной пригодности субъекта в своем действительством (степень трудовой продуктивности, надежности и т. п.) и субъективизмом (степень удовлетворенности конкретным трудом) выражении. Однако установлено, что в условиях жестко детерминированных требований, нормативов деятельности личность и ее психика приобретают и проявляют не только многообразие форм и способов приспособления, самоорганизации, но и конструктивную личностную активность в поиске и выработке механизмов и приемов регуляции деятельности, нахождения наиболее оптимальных и индивидуально своеобразных путей и процедур организации психической деятельности для достижения требуемых результатов.

Принцип субъекта деятельности реализует гипотезу Б.Ф. Ломова, что обеспечение любых требований осуществляется не путем локального соответствия и сопряжения отдельно взятых психических процессов, свойств и технических требований деятельности, а целостным способом организа-

ции на любом уровне активности. Отсюда следует, что и требования профессиональной пригодности к конкретной деятельности (и как уровень достигнутый субъекта, и как его личностно-профессиональное свойство) должны оцениваться характеристиками целостной личности, системной оценкой свойств личности.

Контрольные вопросы

1. Чем характеризуются основные особенности взаимосвязи человека (его психологических характеристик) и трудовой деятельности?
2. Дайте определение понятия «профессиональная пригодность» и раскройте его содержание.
3. В чем заключается процедура оценки и формирования профессиональной пригодности?
4. Какие этапы проходит процесс формирования профессиональной пригодности? Дайте их кратко характеристику.
5. Совокупность каких качеств, свойств человека определяет уровень его профессиональной пригодности?
6. В чем проявляются основные особенности развития личности профессионала и от чего они зависят?
7. Какие факторы определяют характер развития личности профессионала?
8. Определите и раскройте особенности понятия «субъект труда».
9. Какие факторы определяют процесс формирования профессиональной пригодности?

Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психологический журнал. 1989, № 4, С. 11–28.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
3. Алянский Б.Г. О соотношении способностей и одаренности // Проблема способностей / Под ред. В.Н. Мясникова. М.: АПН РСФСР, 1962, С. 15–32.
4. Алянский Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Наука, 1969.

5. Аншарьев Б.Г. О методах современной психологии // Психодиагностические методы. Л.: ЛГУ, 1976. С. 13–35.
6. Аншарферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности // Психологическая журнал. 1981. № 2. С. 8–18.
7. Аншарферова Л.И. Личность с позиций динамического подхода // Психология личности в социалистическом обществе (Личность и ее жизненный путь) / Отв. ред. Б.Ф. Ломов и К.А. Абульханова-Славская. М.: Наука, 1990. С. 7–17.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР-СЭ, 2001.
9. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. М.: Ин-т психол. РАН, 1994.
10. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения // Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем. М.: Просвещение, 1986. С. 3–18.
11. Климов Е.А. Образ мира в различных профессиях: Учебное пособие. – М.: МГУ, 1995.
12. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества. – М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
13. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. М.: Культура и спорт ЮННТИ, 1998.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
15. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / 2-е изд. М.: Просвещение, 1946.
16. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии. М.: 1997.

Профессиональная пригодность и личность профессионала

2.1. Изучение структуры личности

Особенности структуры личности, многообразная дифференциация индивидуальных качеств особенно ярко проявляются при изучении различных форм трудовой деятельности и коллективных (общественных) отношений. Непрерывное увеличение значимости, объема и доли участия индивида в коллективном труде, рост социальной и личностной ответственности за обеспечение эффективного процесса и достижение высоких результатов труда определяют особое место проблемы личности, изучения ее особенностей и роли в формировании профессиональной пригодности.

Понятие «личность» определяется как устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного сообщества [6]. Если исходить из такого понимания личности, то ее изучение подразумевает исследование внешних характеристик человека, его поведения, хотя на самом деле предметом изучения психологии личности являются внутренние закономерности, которые детерминируют все проявления человека, в том числе и его поведение, трудовую активность и т. д.

Изучение особенностей поведения личности, проявления ее свойств обуславливают необходимость определения структуры личности, предполагают выделение элементов, ее составляющих, исследование свойства каждого из них и характера взаимосвязей между элементами, образующими структуру как целое.

Анализ современных теорий личности свидетельствует о том, что они характеризуются большим разнообразием как элементов, вошедших в структуру личности, так и системообразующих факторов, объединяющих элементы в систему. К настоящему времени в психологии личности разработан арсенал измерительных методов, включающий интервью, экспертные оценки, наблюдение, семантический дифференциал, репертуарные решетки, психологические опросники, практические методы, объективные методы. Одной из проблем исследования личности является также определение набора элементов, необходимого и достаточного для описания ее структуры. В прикладных исследованиях структуры личности в состав характеристик, согласно традиции, не включаются особенности когнитивных процессов. Хотя такое разделение недостаточно обосновано и ряд авторов ставит его под сомнение (Р. Кеттелл, Г. Олпорт, К.К. Платонов), на методическом уровне оно отражается в том, что большинство современных методов диагностики личности не имеют шкал оценки уровня развития познавательных способностей человека.

Направление исследования структуры личности в отечественной психологии во многом определяло следующее положение С.Л. Рубинштейна: «В психологическом облике личности выделяются различные сферы или области черт, характеризующие разные стороны личности; но при всем своем многообразии, различии и противоречивости основные свойства личности, взаимодействуя друг с другом в конкретной деятельности человека и взаимопроникая друг в друга, смыкаются все же в реальном единстве личности. Поэтому равно неправильны как точка зрения, для которой единство личности выражается в аморфной целостности, превращающей ее облик в бесформенную туманность, так и другая противоположная ей, которая видит в личности отдельные черты и, утрачивая всякое подлинное, внутреннее единство вслывшего облика личности, тщетно затем ищет «корреляций» между внешними проявлениями этих черт [7, с. 518].

Свой подход к изучению структуры личности Б.Г. Ананьев определил следующим образом: «Единичный человек как ин-

личность может быть понята лишь как единство и взаимосвязь его свойств как личности и субъекта деятельности, в структуре которых функционируют природные свойства человека как индивида. Иначе говоря, индивидуальность человека можно понять лишь при условии полного набора характеристик человека. Следовательно, человек как вид (*Homo sapiens*) и как человечество (общество в его историческом существовании) составляет основание для любого определения составной каждого отдельного единичного человека, являющегося индивидом, личностью и индивидуальностью» [2, с. 178].

Основные характеристики человека, образующие его структуру, как индивида, личности и субъекта деятельности Б.Г. Ананьев [1] описал следующим образом.

1. Характеристики человека как индивида. 1. Класс возрастно-половых свойств: возрастные свойства, последовательно развертывающиеся в процессе становления индивида (стадия онтогенетической эволюции) и в половой диморфизм, интенсивность которого соответствует онтогенетическим стадиям. 2. Класс индивидуально-типических свойств: конституциональные особенности (телосложение и биохимическая индивидуальность), нейродинамические свойства мозга; особенности функциональной геометрии больших полушарий (симметрия – асимметрия функционирования парных рецепторов и эффекторов). Все эти свойства являются первичными и существуют на всех уровнях. Взаимодействие возрастно-половых и индивидуально-типических свойств определяет динамику психофизиологических функций (сенсорных, мышечных, вербально-логических и т. д.) и структуру органических потребностей. Есть основания предполагать, что высшая интеграция свойств представлена в темпераменте, с одной стороны, и задатках – с другой.

Основная форма развития всех этих свойств – онтогенетическая эволюция, осуществляющаяся по определенной философско-психологической программе, но постоянно модифицирующаяся все возрастающими под влиянием социальной истории человечества диапазонами возрастной и индивидуальной изменчивости. По мере развертывания самих онтогенетических стадий усиливается фактор индивидуальной изменчиво-

сти, что связано с активным воздействием социальных свойств личности на структурно-динамические особенности индивида, являющиеся их генетическими источниками.

II. Характеристика человека как личности. Исходным моментом структурно-динамических свойств личности является ее статус в обществе (экономические, политические, правовые, идеологические положения в обществе), в котором складывалась и формировалась данная личность.

На основании статуса и в постоянной взаимосвязи с ним строятся системы: а) общественных функций-ролей; б) целей и ценностных ориентаций. Высшим интегрирующим эффектом взаимодействия первичных и вторичных личностных свойств является характер человека, с одной стороны, склонности – с другой.

Основная форма развития личностных свойств человека – жизненный путь в обществе, его социальная биография.

III. Характеристика человека как субъекта деятельности. Исходными характеристиками человека в этой сфере развития являются созидание (как отражение объективной действительности) и деятельность (как преобразование действительности). Человека как субъект практической деятельности характеризуют не только его собственными свойствами, но и теми техническими средствами труда, которые выступают своего рода усилителями, ускорителями и преобразователями его функций. Как субъект теоретической деятельности человек в такой же мере характеризуется знаниями и умениями, связанными с оперированием специфическими знаковыми системами.

Разумеется, разделение человеческих свойств на индивидуальные, личностные и субъектные относительно, так как они суть характеристики человека как целого, являющегося одновременно природным и общественным существом. *Ядро этого целого – структура личности, в которой переставляется (обобщается) важнейшее свойство не только личности, но также индивида и субъекта.*

Наиболее подробно проблема структуры личности отражена в работах К.К. Платонова [5, 6]. Он выдвинул идею

иерархической структуры личности, подсистемами которой рассматриваются им как ступени иерархической лестницы, у которой нижние ступени подчинены и управляются (субординированы) высшими, а высшие, включая в себя низшие и опираясь на них, не сводятся к их сумме, так как переходы от ступени к ступени осуществляются как скачки на основе появления системных качеств.

В концепции динамической функциональной структуры личности выделение четырех основных подструктур личности К.К. Платонов обосновывает следующими критериями:

1) отношение врожденного (но не обязательно наследственного) и приобретенного, или биологического и социального, по-разному проявляющегося в разных подструктурах; 2) внутренняя близость черт личности, входящих в каждую из них, а также выделение в каждой из этих подструктур, принятых за целое, своих подструктур низшего уровня; 3) основной вид формирования подструктуры, находящейся в иерархической связи с предыдущим и последующим; 4) принципиальное различие в особенностях связей между компонентами, входящими в каждую из них, и связей между компонентами, входящими в разные подструктуры; различные структурные связи существуют и там и тут.

Структуру личности можно рассматривать более или менее детально. Степень общности структуры говорит о том, что она присуща только единичной личности, или типична личности, или всем без исключения. Поэтому надо различать индивидуальную, типовую и общую структуры, отражающие единичное, особенное и общее в личности. Учитывая изложенное, К.К. Платонов выделяет четыре подструктуры.

1. Направленность, отношения и моральные черты личности. Элементы (черты) личности, входящие в эту подструктуру, чаще всего не имеют непосредственно врожденных задатков, а отражают индивидуально преломленное общественное сознание. Эта подструктура формируется путем воспитания. Ее можно назвать социально обусловленной подструктурой или направленностью личности. Направленность, являясь в качестве целого, в свою очередь, включает в

себя такие подструктуры (формы) как влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, мировоззрения, убеждения.

2. Знания, навыки, умения и привычки, приобретенные в личном опыте путем обучения, но уже с заметным влиянием биологически обусловленных свойств личности. Эту подструктуру иногда называют «индивидуальной культурой» или «подготовленностью», но ее можно назвать и «опытом».

3. Индивидуальные особенности отдельных психических процессов или психических функций, понимаемых как формы отражения: эмоций, ощущений, мышления, восприятия, чувства, воли и памяти. Влияние биологически обусловленных особенностей в этой подструктуре видно еще более отчетливо, поскольку формы отражения являются функциями мозга. Для нее специфичен тот вид формирования, который называется «упражнением». Коротко эту подструктуру обычно называют «функциональными особенностями личности».

4. Свойства темперамента или типологические основы высшей нервной деятельности человека, рассматриваемые в качестве базы понимания свойств личности. Сюда же входят половые и возрастные свойства, а также ее патологические, так называемые органические изменения.

Нужные черты, входящие в эту подструктуру, формируются (а точнее, переделываются, если эта переделка вообще возможна) путем тренировки. Большую роль, чем в предыдущих подструктурах, здесь играет компенсация. Свойства личности, включенные в эту подструктуру, несравненно больше зависят от физиологических и даже морфологических особенностей мозга, чем от специальных влияний на человека. Эту подструктуру можно назвать «биологически обусловленной».

В современной отечественной и зарубежной науке идеи сложных динамических структур, объединяющих социальные психологические особенности человека, приобретают все большее значение в связи с использованием методов корреляционного, факторного и дискриминантного анализа. В результате проведенных исследований имеются весьма серьезные основания полагать, что определенный комплекс коррелируемых свойств индивида (возрастно-половых,

нейродинамических, конституционально-биохимических) входит в структуру личности [2, 3].

Конкретные представления о структуре личности, о соотношении структур, подструктур и элементов сейчас в психологии довольно разнообразны и подчас противоречивы. Это, по-видимому, связано с двумя основными положениями. Во-первых, исторически различия в постановке вопроса о построении личности были обусловлены существованием двух неодинаковых и в некотором смысле даже противоположных методических подходов. Представители первого подхода сначала разрабатывали общую психологию личности, а от нее переходили к дифференциальной. Сторонники второго подхода шли от дифференциально-психологического исследования к общей психологии личности. Во-вторых, различия в построении структуры личности объясняются тем, что в настоящее время нет более или менее общепризнанного определения понятия личности.

Структура личности должна рассматриваться не только в «горизонтальном», но и в «вертикальном» плане. Она является очень сложным иерархическим образованием подструктур разной онтогенетической давности, включенных в общую организацию личности как субъекта общения, познания и труда. Личность тем значительнее, чем больше в индивидуальном предположении в ней представлено всеобщее [8].

Определение структуры должно четко преодолевать ошибки одностороннего ее понимания либо как конструкции элементов, либо как отношений между ними, либо как целого, но непонятно каким образом влияющего на свои компоненты. Поэтому К.К. Платонов предлагает следующее определение: структура – это единство элементов, их связей, целостности и связей элементов с целым.

Структура личности складывается как результат формирования (или проваления) новых свойств элементов в результате их взаимодействия в составе целого. Поэтому можно говорить и об уровне структуры, об ее зрелости и развитии. Понятие «структура» отражает не только статические формы упорядоченности целого, но также упорядоченность процессов.

Таким образом, чтобы выявить структуру, прежде всего, необходимо определить ее элементы, затем исследовать существенные внутренние «горизонтальные» и «вертикальные» связи этих элементов и, наконец, вскрыть специфическую природу целостного.

2.2. Способности и профессионально важные психологические качества

Психологическое содержание понятия «профессиональная пригодность» основывается прежде всего на таких характеристиках структуры личности, как ее способности и профессионально важные качества. По своим психическим качествам люди не равны от рождения, не равны они также в возможности развития этих качеств под влиянием обучения, трудовой деятельности и воспитания.

Способность, по мнению С.Д. Рубинштейна [8, 9], представляет собой сложное синтетическое образование личности, в основе которого лежат наследственно закрепленные предпосылки для ее развития в виде задатков. Общая одаренность и специальные способности пронизывают друг друга, то есть общая одаренность находит свое проявление в специальных способностях.

Индивидуальная характеристика познавательных психических процессов обусловлена не только врожденными задатками, но и возможностями человека в их развитии и совершенствовании. Природный компонент включается в состав способностей и подлежит дальнейшему развитию в зависимости от социальных условий.

Наиболее стройную и последовательную систему основных понятий теории способностей создал Б.М. Теплов [10, 12]. В работе [10] им выделены понятия «задатки», «способности» и «одаренности». Под задатками понимаются анатомо-физиологические особенности человека, которые лежат в основе развития способностей. Задатки в отношении способностей характеризуются поливалентностью, то есть на основе одних и тех же задатков могут формироваться и развиваться разные (но не любые) способности.

Б.М. Теплов [11] рассматривал способности прежде всего как индивидуальные психические различия между людьми, то есть как индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого: никто не станет говорить о способностях там, где речь идет о свойствах, в отношении которых все люди равны. Под способностями понимаются такие психические особенности, которые обуславливают проявление успешности выполнения какой-либо деятельности, легкость и быстроту ее усвоения или успешность приобретения и реализации знаний, навыков и умений. И, наконец, способности не являются аналогами конкретных знаний, навыков и умений, а только обеспечивают их формирование и развитие.

Содержание понятия способности целесообразно рассматривать в сопоставлении с понятием одаренность. Б.М. Теплов определил одаренность как качественно своеобразное сочетание способностей, от которых зависит успех в деятельности. Одаренность выступает как системное проявление способностей, то есть как их совокупность, связанная единой функцией – возможностью достижения успеха в деятельности.

Любая психическая функция характеризуется аналитичностью и абстрактностью, если она не связана с процессом своего проявления или отражения в связи с явлениями действительности. Отсюда способности – это свойство личности, выражающееся в психических качествах, функциях, которые характеризуются аналитичностью и конкретностью (определенностью), то есть соотносительностью с конкретной действительностью. А с этих же позиций одаренность – это свойство личности, выражающееся совокупностью способностей, которые характеризуются синтетичностью и конкретностью, то есть связью с конкретной действительностью.

Современные исследования проблемы способностей связаны с работами В.Д. Шадрникова [15,16], В.Н. Дружинина [4], М.А. Холодной [13] и других.

Научным основанием концепции способностей В.Д. Шадрникова [14, 15] являются современные данные, позволяющие представить мозг человека как суперсистему, ко-

торая формируется из отдельных функциональных систем, реализующих определенные психические функции. Функциональные системы специализированы вследствие особенностей своего строения и свойства элементов, из которых они сформированы. Они обладают способностью (то есть свойством), благодаря которой в психическом процессе человек ощущает, мыслит, запоминает, действует и т. д.

Психические функции характеризуются свойствами, которые обладают интензивностью проявления и мерой выраженности, а также отражают особенности, своеобразия качественно-количественных характеристик конкретного свойства.

Отсюда вытекает определение способности как *свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в интенсивности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности*.

При оценке индивидуальной меры выраженности способностей целесообразно использовать те же параметры, что и при характеристике любой деятельности: производительность, качество, надежность (в плане рассматриваемой психической функции).

В.Д. Шадринским предпринята попытка подойти к определению понятий способности и одаренности с позиций теории функциональных систем П.К. Анохина и с использованием понятия психической функции. Обычно говорят, что человек реализует познавательную и регулятивную функции, которые дифференцируются и проявляются в функциях отражения, переработки и хранения информации, программирования и регуляции деятельности (А.Р. Лурия). Отмеченные функции включены в любую деятельность, вместе с тем они сами могут выступать в роли деятельности. Любая конкретная деятельность может быть проанализирована и дифференцирована на отдельные психические функции. Они являются «молекулярными» единицами деятельности и выступают в качестве исходных при ее анализе.

Следовательно, способности целесообразно соотносить с соответствующими психическими функциями, а так как

они реализуются в психических процессах, то способности необходимо соотносить со свойствами познавательных и психо моторных процессов, а их (способностей) классификация должна опираться на классификацию психических функций и процессов.

Одаренность, в свою очередь, представляя собой индивидуально-специобразное сочетание способностей, должна соотноситься с конкретной действительностью, и при ее классификации необходимо исходить из психологического анализа соответствующих видов деятельности.

Таким образом, по В.Д. Шадринкову, способности – это свойства функциональных систем, реализующих познавательные и психо моторные процессы, которые имеют индивидуальную меру выраженности и проявляются в устойчивости и качественном своеобразии выполняемых деятельности. *Одаренность в рассматриваемом подходе будет выступать как системное качество совместно работающих функциональных систем, реализующих различные психические функции, которые включены в функциональную систему деятельности и имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в устойчивости и качественном своеобразии выполняемых деятельности.*

Вопрос о соотношении общих и специальных способностей – один из наиболее важных в психологической теории способностей. Б.П. Теплов определил критерии выделения отдельных (специальных) способностей: 1) сравнительная простота, несложность; 2) существование выраженных индивидуальных различий, колебаний; 3) значительная рас пространенность; 4) существование большого числа связей с другими способностями; 5) значение данной способности для той деятельности, применительно к которой она рассматривается (изучается, оценивается).

С точки зрения В.Д. Шадринкова, феномен «специальных» особенностей как отличных от общих является «фактомом» (признаком). Человек от природы наделен общими способностями. Природа не могла, по его словам, позволить себе роскошь закладывать специальные способности для каждого вида деятельности. Любая деятельность основывается на фундаменте общих способностей, которые раз-

виваются в этой деятельности. По мнению автора, «специальные» способности есть общие способности, приобретенные черты оперативности под влиянием требований деятельности.

Однако в практической психологии до настоящего времени господствует представление о том, что общие способности присущи в той или иной степени всем людям и отвечают требованиям не одного, а многих видов человеческой деятельности (учение, труд, общение и др.). Они обеспечивают относительную легкость и высокую продуктивность в овладении знаниями и их практической реализации. Общие способности есть следствие как богатого природного дарования, так и всостороннего развития личности.

Специальные способности также могут быть выражены в разной степени, но присущи не всем людям и отвечают узкому кругу требований. Это такая система свойств личности, которая способствует достижению высоких результатов в какой-либо конкретной области. К специальным способностям относят и способности к практической деятельности, то есть высокую результативность в конструкторском, техническом, организаторском и в других видах труда.

Каждая деятельность предъявляет определенные требования и к общим, и к специальным способностям человека. Однако в каждом отдельном случае необходимо учитывать конкретные виды (общие или специальные) способностей, к которым человек проявляет склонность.

Важным моментом проблемы способностей является сложность проявления отдельных способностей в деятельности. С одной стороны, это относится к каждой способности, участвующей в деятельности, которая в ансамбле других способностей сама приобретает новые свойства. С другой стороны, функциональная система деятельности проявляется в таком системном качестве, как одаренность. При этом важно отметить, что одаренность индивидуальна: у различных лиц, занятых одной и той же деятельностью, одаренность различна. Для одной и той же деятельности характерны различные одаренности. Здесь, как и в проблеме способностей, на первый план выступает качественная характеристика одаренности.

ренности, а уже затем ее мера выраженности, количественные параметры.

Выполненный В.Д. Шадрниковым анализ материалов исследования профессиональных способностей подтверждает гипотезу о специальных способностях как об оперативной форме общих способностей.

Понятие «профессиональные способности» является наиболее определенным с точки зрения его соотношения с общими и специальными способностями, однако можно считать, что оно должно отражать указанные два свойства личности и характеризовать индивидуальную психологическую возможность субъекта деятельности успешно осваивать и выполнять трудовую деятельность на всем протяжении профессионального пути с учетом особенностей развития личности и изменения требуемой конкретной деятельности.

Успешность освоения и реализации трудовой деятельности определяется не только особенностями познавательных и психо моторных процессов, характеризующих способности, но и такими качествами субъекта деятельности, как особенности мотивации, темперамента, эмоционально-волевой сферы, характера, а также физиологическими и физическими особенностями субъекта, которые также влияют на эффективность учебной и трудовой деятельности.

Вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности, получили название «профессионально важные качества» (ПВК) субъекта труда. Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязей между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиональной и психологической программы.

В психологической практике довольно часто в понятие профессиональные способности включают не только характеристики способностей, но и особенности специфически для конкретной профессии профессионально важных качеств.

В отечественной психологии способности рассматриваются как развивающиеся свойства. Существуют два подхода к изучению развития способностей. Первый – когда психические свойства, определяющие способности, изучаются на результативном уровне, и в этом случае не раскрывается влияние деятельности на развитие психических свойств. Второй подход – когда отдельные психические свойства рассматриваются как психические функции и процессы одновременно. Развитие психических свойств в этом случае представляется через развитие функций и процессов, причем при описании процессов учитывается динамика свойств, а при описании функций – их предельные значения, оптимальные условия и эффективность их проявления [13].

Одаренность в предлагаемом подходе выступает как характеристика продуктивности функциональной системы деятельности, интегративное свойство системы. И в этом плане одаренность можно рассматривать как специфическое человеческое новообразование, формирующееся в процессе освоения человеком конкретных видов деятельности.

Развитие конкретной способности определяется ее участием в системе деятельности и, в частности, тем, в совокупности с какими способностями она взаимодействует. Отдельные психические функции, включенные в систему деятельности, функционально объединяются, начинают выступать в режиме взаимодействия (по П.К. Анохиной).

Приступая к освоению профессиональной деятельности, субъект располагает определенными психическими свойствами, ряд из которых является профессионально важным. Эти свойства характеризуются определенным уровнем развития функциональных (реализуют физиологическую программу) и операционных (реализуют исполнительные, группировочные, контрольные и т. п. программы) механизмов. Но данные механизмы не приспособлены к деятельности, причем прежде всего это относится к операционным механизмам. В процессе освоения профессии и становления психологической системы деятельности происходит перестройка операционных механизмов психических свойств в соответствии с требовани-

ние деятельности. В.Д. Шадринков называет этот процесс перестройкой операционных механизмов в оперативные. Данный процесс составляет сущность интимного процесса развития профессионально важного качества.

Таким образом, формирование профессиональных способностей идет в направлении приспособления как отдельных свойств к системе деятельности, так и отдельных качеств к предметному миру в соответствии с требованиями деятельности.

Изложенные выше положения позволяют сделать выводы о принципах психофизиологии профессиональной пригодности. Во-первых, методика психофизиологии развития профессионально важных качеств должна быть адресована не только к функциональным, но и к операционным механизмам. Во-вторых, профессиональную психофизиологию нельзя ограничивать уровнем отдельных способностей – необходимо рассматривать взаимосвязи, взаимодействия отдельных способностей в системе деятельности, то есть оценивать одаренность. Последний аргумент по своей сути означает необходимость изучения процесса компенсации недостаточного уровня развития одного профессионально важного качества более высоким уровнем развития другого качества. Однако, составив проблемы компенсации способностей друг с другом в индивидуальном стиле деятельности как проявления способностей человека в способе (способах) деятельности, В.Д. Шадринков отмечает, что нельзя компенсацию рассматривать тождественно процессу взаимодействия и взаимодействия отдельных способностей в системе деятельности – компенсация предполагает замещение одной способности другими и неизменный способ деятельности.

Развитие профессиональных способностей предполагает взаимосвязанное и однонаправленное развитие совокупности профессионально важных качеств субъекта труда. Но в реальной жизни все эти качества развиваются далеко не всегда в нужном единстве. Более того, не редки случаи явной дискоординации разных компонентов способностей (ПВК) – высокий уровень развития психо моторных признаков показателям развития ряда познавательных процес-

сов, выраженная мотивация к овладению профессией при низком уровне интеллектуальных способностей и т. д.

Одной из основных закономерностей развития способностей является неравномерность изменений и гетерохронность (разновременность) фаз развития различных функций. Данное явление означает, что этот процесс представляется, с одной стороны, не монотонным, равномерным, а фазовым, определяемым как возрастными периодами субъекта, так и этапами профессионализации; с другой стороны, отдельные психические функции проявляют повышенную активность в своем развитии в разные периоды жизненного и профессионального пути.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается понятие «структура личности»?
2. Какие характеристики человека образуют его структуру (по В.Г. Аваньеву)?
3. Что представляет собой концепция динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова?
4. Какие взгляды о структуре личности (ее составе, направлениях исследования) высказал С.Л. Рубинштейн?
5. Какие основные понятия теории способностей сформулировал Б.М. Теллов?
6. В чем суть взглядов В.Д. Шадрикова на проблему способностей?
7. Дайте определение понятиям «задатки», «способности» и «одаренность».
8. Что представляют собой «профессиональные способности»?
9. Что такое «профессионально важные качества»?
10. В чем проявляется процесс развития способностей?

Литература

1. Аваньев В.Г. О методах современной психологии // Психодиагностические методы. Л.: ЛГУ, 1976. С. 13–35.
2. Аваньев В.Г. Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 1980. Т. 1.
3. Болдров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.

4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / 2-е изд. СПб.: Питер, 1999.
5. Платонов К.К. Динамическая функциональная структура личности // Личность и труд. М.: Мысль, 1965. С. 33–51.
6. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / 2-е изд. М.: Просвещение, 1946. 704 с.
8. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. М.: АН СССР, 1957.
9. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории // Проблемы общей психологии. М.: Просвещение, 1976. С. 219–234.
10. Тетлов Б.М. Способности и одаренность // Ученые записки ГосИНИИ психологии. М.: 1947. Т. 2.
11. Тетлов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. М.: АПН РСФСР, 1961.
12. Тетлов Б.М. Избранные труды: в 2-х т. / Ред.-сост. Н.С. Лейтес. М.: Педагогика, 1983.
13. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Томск, 1996.
14. Шадринков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
15. Шадринков В.Д. Деятельность и способности. М.: Лагод, 1993.
16. Шадринков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей // Диагностика профессиональных и познавательных способностей. М.: АН СССР, 1988. С. 5–27.

Принципы и методы изучения профессиональной пригодности

3.1. Система определения профессиональной пригодности – принципы и этапы ее создания и применения

Научная разработка и практическая реализация процедуры определения профессиональной пригодности требуют учета и соблюдения ряда принципиальных положений. Они определяют методологию психологического обследования и организационные формы его проведения, а также связь результатов определения пригодности с другими формами обеспечения успешности обучения и эффективности профессиональной деятельности.

Обоснование рекомендаций по психологической диагностике и прогнозированию профессиональной пригодности предусматривает необходимость решения целого ряда вопросов о потребности, целесообразности создания такой системы, ее задачах, составе методического аппарата, критериях оценки пригодности и т. д. [3, 4, 7].

Актуальность разработки мероприятий по определению профессиональной пригодности, как правило, определяется ярко выраженными индивидуальными различиями субъектов труда по уровню профессиональной эффективности, надежности, безопасности труда и по состоянию, степени выраженности у них профессионально важных психических качеств, а также наличием зависимости между этими характеристиками. Потребность в оценке и прогнозировании при-

годности особенно актуальна, когда имеет место «отсев» в процессе обучения и практической деятельности лиц, у которых отмечается неудовлетворительное развитие необходимых для конкретной деятельности психологических качеств.

Определение профессиональной пригодности необходимо в тех случаях, когда индивидуально-психологические особенности обучающегося или специалиста могут явиться причиной ошибочных действий и аварий, неблагоприятно влиять на межличностные отношения и общение при совместной деятельности, а также определять неблагоприятные признаки и последствия ряда психосоматических заболеваний и т. д.

Процедура оценки и прогнозирования профессиональной пригодности и, в частности, ее методический и критериальный аппарат в значительной степени зависит от содержания ее конкретной задачи. Основными задачами определения профессиональной пригодности являются: 1) прогнозирование успешности обучения конкретной профессии, то есть определение наиболее способных к освоению специальных знаний и навыков и выявление наименее пригодных для этой деятельности; 2) отбор специалистов для конкретной деятельности с учетом степени соответствия их профессионально важных качеств требованиям этой деятельности; 3) комплектование учебных и профессиональных групп на основе критериев психологической совместности и прогноза уровня сплоченности; 4) установление роли индивидуально-психологических особенностей конкретного специалиста в возникновении ошибочных действий и аварий; 5) определение причинно-следственных отношений между состоянием профессионально важных качеств личности и особенностями развития и последствиями ряда заболеваний и функциональных расстройств; 6) оказание помощи в выборе профессии на основе определения соответствия профессиональных требований индивидуальным склонностям и желаниям конкретного субъекта и т. д.

В задачах комплектования учебных и производственных групп, оценки уровня психологической совместности членов этих групп, подбора недостающего члена в уже функци-

онирующую группу (например, подбор недостающего штурмана в экипаж пассажирского самолета), определение прогноза профессиональной пригодности производится на основе оценки профессионально значимых качеств личности, не только соответствующих конкретной индивидуальной деятельности, но и определяемых характером взаимодействия членов группы, их социальным статусом в группе, особенностями психологического климата и т. п.

Проведение психологической экспертизы профессиональной пригодности лиц с психосоматическими расстройствами, участников профессиональных происшествий (аварий), спид-дристов с жалобами на хронические профессиональные затруднения, снижение устойчивости к воздействию экстремальных факторов определяет необходимость в каждом конкретном случае, в каждой из перечисленных задач использовать специфический методический комплекс для оценки индивидуально-психологических причин развития, появления перечисленных расстройств и нарушений, уровня развития профессионально важных качеств, наличия возможностей компенсации тех или иных нарушений, степени устойчивости ремиссии, то есть ослабления проявлений отмеченных расстройств и нарушений и т. д.

Выбор и разработка психологических методов определения профессиональной пригодности — один из наиболее сложных и ответственных ее этапов. Вопросы разработки, подбора, использования методов психологической оценки и критериев определения профессиональной пригодности достаточно детально изложены в ряде работ по психофизиологии, а также представлены в ряде глав настоящей книги и в монографии В.А. Бодрова «Психология профессиональной пригодности» [3].

Опыт работы в области диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности свидетельствует о том, что научное обоснование и реализацию мероприятий по определению пригодности следует проводить с позиций системного подхода, отражающего законы взаимосвязи и взаимозависимости компонентов системы «человек–профессия» [10, 12]. Системный характер свойства профессиональной

пригодности соответствует положению В.Ф. Ломова о «разнопорядковости» свойств человека и о необходимости выделения системных свойств, отражающих принадлежность индивиду определенной системе.

Научная идеология системного подхода обуславливает необходимость изучения профессиональной пригодности человека как его системного свойства, которое образуется в связи и в результате включения человека в деятельность, выявляется и оценивается в процессе выполнения функций организации, контроля, планирования, корректирования, достижения заданного результата деятельности. Данное свойство обеспечивает формирование и реализацию в трудовом процессе таких системных качеств взаимодействия человека с предметом деятельности, как стабильность и устойчивость профессионализма и функционализма процессов и показателей. Системный подход в изучении и обеспечении профессиональной пригодности человека определяет и положение о взаимосвязи путей и методов достижения требуемого уровня этого свойства, о комплексном характере внешних факторов и условий, отражающихся в его значении, о разнообразии уровней и механизмов психической регуляции пригодности, возможности взаимной компенсации и стимуляции различных компонентов психологической системы деятельности при поддержании требуемого уровня профессиональной пригодности.

Системообразующая роль эффективности деятельности человека при включении его в трудовой процесс отражает особенность тех системных связей, которые существуют между отдельными компонентами конкретной деятельности. Проявление трудовой активности человека зависит от совокупного влияния на нее особенностей субъекта, содержания, средств, условий и организации деятельности, их динамики в трудовом процессе. Это влияние проявляется в характеристиках профессиональной пригодности человека, в их изменении в зависимости от структурно-функциональной основы конкретной деятельности.

Деятельностный подход в изучении профессиональной пригодности основывается на положениях теории деятельности, предложенной А.Н. Леонтьевым [9], и концепции регу-

лирующей роли психического отражения, разработанной Б.Ф. Лозовым [11]. Теория деятельности позволяет установить характер причинно-следственных отношений на разных уровнях макроструктуры трудового процесса и тем самым проникнуть в сущность явлений, определяющих особенности формирования и проявления профессиональной пригодности человека. Закономерности психического отражения предметного мира, соотношения образных конструктов в процессе деятельности, адекватность психическим и физиологическим ресурсам требованиям деятельности, возможность мобилизации функциональных резервов в экстремальных условиях определяет особенности пригодности человека в связи с конкретным характером его деятельности.

Положение о личностном подходе в изучении профессиональной пригодности человека реализуется представлением об особенностях проявления внутренних факторов деятельности и их роли в регуляции процессов формирования и реализации этого системного свойства субъекта деятельности. Имеются многочисленные экспериментальные данные, свидетельствующие о том, что профессиональная пригодность человека обуславливается не только его профессиональными характеристиками, но также особенностями мотивационной, когнитивной, психомоторной, эмоционально-волевой, темпераментальной и характерологической сферой личности [2, 4, 11 и др.]. В большинстве работ рассматривается главным образом связь отдельных личностных особенностей с пригодностью при решении задач психологического отбора и меньше внимания уделяется изучению процессов формирования личности профессионала, механизмам психической регуляции профессиональной пригодности, теоретическим основам взаимодействия личности и деятельности в их развитии и т. д. В широком смысле личностный подход к изучению профессиональной пригодности человека предусматривает также оценку влияния на нее и таких структурно-динамических характеристик, как особенности состояния различных систем и функций организма, обеспечивающих энергетический потенциал субъекта деятельности. Таким образом, личностный подход при психологическом изучении и формировании про-

фессиональной пригодности определяет необходимость ориентации на психические и физиологические ресурсы и функциональные резервы человека.

Комплексный подход к определению и формированию профессиональной пригодности определяет необходимость учета и оценки позитивных психологических особенностей субъекта также уровня его профессиональной подготовленности и квалификации, состояния здоровья, адаптационных возможностей организма и психики. При данном подходе к оценке субъекта деятельности требуется учитывать особенности компенсации отдельных профессионально важных качеств и функций, их взаимосвязь, изменчивость и динамичность – это их свойство определяет возможности индивидуального приспособления к конкретной трудовой деятельности, в ходе которого вырабатывается ее индивидуальный стиль.

Принцип комплексного подхода отражает также положение о том, что для суждения об уровне профессиональной пригодности требуется оценка совокупности профессионально важных качеств личности с помощью набора (комплекса, батареи) валидных и надежных методических приемов.

Разработка и использование рекомендаций по определению профессиональной пригодности должны быть обоснованы с учетом ряда научных положений теоретического и методического характера, а также особенностей конкретного вида деятельности (принцип научной обоснованности). Методические рекомендации по определению пригодности, разработанные для конкретной профессии (деятельности), не могут быть использованы для других, даже близких по внешним признакам, профессий без специальной научной проверки и адаптации. Данное положение определяется более или менее существенными психологическими различиями в характере разных видов деятельности (в их содержании, условиях и т. д.) и соответственно в особенностях профессиональных требований к личности, методах оценки профессионально важных качеств, критериях пригодности и т. д.

Принцип доказательности (продолжительности, этапности) определения профессиональной пригодности предусматривает рациональную последовательность проведения

этой процедуры, что обеспечивает не только накопление и уточнение информации об индивидуально-психологических особенностях личности и соответственно повышению надежности прогноза пригодности, но и возможность дифференцированного ее прогнозировании на этапах профессионального пути. Эта цель достигается путем периодического проведения психодиагностического обследования на этапах профессионального пути. Надежность результатов диагностики и особенно прогнозирования уровня профессиональной пригодности во многом определяется степенью учета особенностей развития личности в процессе обучения и трудовой деятельности (процессе становления личности профессионала) и возможностей изменения профессиональных требований к личности (их состава и значимости отдельных требований) в связи с появлением новых характеристик в содержании трудовых задач, условиях их решения и т. д.

Процедура определения профессиональной пригодности должна предусматривать возможность изменения значений интегрального показателя пригодности – *критерия динамики* (адаптивности, относительности) критериев. Потребность в сдвигании психологических критериев в сторону их повышения или снижения периодически возникает из-за меняющейся конъюнктуры набора в учебные заведения, степени успешности продолжения других видов профессионального отбора, периодических изменений профессиональных требований к специалистам в связи с развитием техники, постановкой новых профессиональных задач, изменением условий деятельности и т. д. В ряде случаев целесообразно ориентировать значения критериев пригодности в большей степени на выявление наиболее способных к данной деятельности или абсолютно непригодных, если она достаточно сложная, ответственная, опасная. Иногда допускается использование и относительно низких критериев пригодности, если есть методическая и временная возможность компенсировать недостаточно высокий уровень развития профессионально важных качеств за счет их развития или компенсации средствами профессиональной и психологической подготовки, эргономического обеспечения деятельности.

Обоснование, разработка и проведение мероприятий по определению уровня профессиональной пригодности должны отвечать требованиям экономической, организационной, технической целесообразности и приемлемости (длящаяся приемлемости).

3.2. Общая характеристика методов психодиагностики

Психодиагностика как научная дисциплина рассматривает закономерности вынесения валидных и надежных диагностических суждений, с помощью которых осуществляется переход от признаков или качества, структур, состояний, процессов к наличию и/или выраженности этих переменных у объекта исследования. Практическими задачами психодиагностики являются разработка методов регистрации психических качеств, проверка надежности и валидности действующих методов, создание процедур интерпретации получаемых данных.

Теоретические основы психологической диагностики и принципы ее практического применения позволяют использовать существующие и разрабатывать новые эффективные методы оценки и прогнозирования профессиональной пригодности.

Было предложено несколько классификаций методов психологических исследований (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев и др.), которые в определенной степени отражают состояние аппарата психодиагностики.

Наиболее естественным основанием для классификации психодиагностических методов, по мнению А.Н. Воронина [5], является психологическое содержание измеряемого свойства. По типу диагностируемых психологических свойств методики психодиагностики можно разделить на следующие группы: 1) диагностика познавательных способностей (оценка способностей восприятия, памяти, внимания, интеллекта, креативности); 2) диагностика специальных способностей (музыкальных, актерских, технических, деловые качества и т. д.); 3) диагностика личностных черт; 4) ди-

агностика самосознания; 5) диагностика индивидуального сознания; 6) диагностика мотивационной сферы; 7) диагностика межличностных отношений и др.

Другим критерием классификации психодиагностических методик является мера «объективности—субъективности», которой обладают ее результаты. В случае объективных методик влияние психодиагностичности на результаты минимально; при применении субъективных методик результаты обследования зависят от опыта и интуиции исполнителя.

Еще одним основанием для классификации методик является характер технологических операций, которые требуются при их использовании. Так, выделяют аппаратные методики диагностики психофизиологических показателей, аппаратные поведенческие методики, тесты способностей, методики диагностики креативности, личностные тесты-опросники, методики субъективного шкалирования, проективные методики, технику репертуарных решеток, структурированное интервью, клиническую беседу, ситуационное тестирование, различные интерактивные методики (тренинги, ролевые игры, организационно-деятельностные игры).

К аппаратным методикам диагностики психофизиологических показателей относят методики оценки частоты сердечных сокращений, электрокардиограммы, электроэнцефалограммы, функций дыхания, кожно-гальванической реакции, различных видов миограммы, плетизмограммы, вызванных потенциалов коры головного мозга, критической частоты слияния мельканий и др. Такого типа методики часто применяют для диагностики функционального состояния наряду с субъективными отчетами о своем состоянии [8].

К аппаратным поведенческим методикам относят методики оценки времени простых и сложных реакций на различные стимулы, чувства равновесия и психомоторной координации, точности движений, тремор и др. Определенной разновидностью аппаратных методик является испытание на тренажерах: профессиональные узелки, выполнение полета на самолете, управление движением воздушным транспортом, имитаторы езды на автомобиле и др.

Тесты способностей представляют собой, как правило, батареи разнообразных заданий типа «мешко» — с различными вариантами ответов или «открытые» — без возможных вариантов ответов. Часто их называют объективными тестами, поскольку почти всегда известен правильный ответ на то или иное задание и можно объективно знать, правильно оно выполнено или нет. Наиболее известными следуют тесты: шкала умственного развития (IQ), шкалы измерения интеллекта Векслера, тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра, прогрессивные матрицы Дж. Равена, тест Вандерлика, свободный от культуры тест интеллекта Р. Куттла, методика определения объема кратковременной памяти, «счет с нарастающим» и многие другие.

Особое место занимают методики диагностики креативности. В них заранее отсутствует правильный ответ, и оценка креативности, как правило, определяется по статистической редкости ответа для выборки стандартизации. Наиболее известными являются Калифорнийский тест интеллекта, тест креативности Е. Торранса и методика отдаленных ассоциаций С. Медника.

Широкое распространение получили личностные тесты-опросники, которые представляют собой ряд вопросов или утверждений с возможными вариантами ответов (как правило, два, три). В отличие от тестов способностей в них отсутствуют объективно правильные или неправильные ответы, но ответ на каждый пункт опросника предопределяет степень выраженности той или иной черты. Под чертой обычно понимается некая переменная, фиксирующая интегральную диспозиционную стратегию поведения человека, складывающуюся под действием различных уровней регуляции: на уровне организма, на социально-нормативном уровне и на личностном уровне. Традиционно выделяют три класса черт: *конвенциональные* — обусловленные опытом жизнедеятельности в определенных социально-нормативных ситуациях; *индивидуальные* — обусловленные опытом жизнедеятельности в определенных социально-нормативных ситуациях; *личностные (рефлексивно-ситуационные)* — обусловленные осознанием человеком своего собственного

поведения и поведения других людей и проактивном своем поведении в зависимости от различных ситуаций в будущем. Многие эмпирически определенные черты в большей или меньшей степени связаны со всеми тремя описанными выше факторами (конституцией, средой, личностью).

Психодиагностика конституциональных диспозиций (темперамента) проводится путем применения опросника темперамента Н. Стреллу и опросника структуры темперамента В.А. Русалова. Два базисных параметра индивидуальности «экстраверсия–интроверсия» и «нейротизм – эмоциональную стабильность» диагностируют с помощью опросника Г. Айзенка. В какой-то степени вторичные факторы опросника 16-FF (16-ФФЮ) также могут быть отнесены к указанной категории опросников.

Наиболее широко признанной методикой диагностики черт характера является методика «Большая пятёрка» («Big Five»), диагностирующая следующие черты: «самоуверенность–неуверенность», «дружелюбие–враждебность», «сознательность–импульсивность», «эмоциональную стабильность – тревожность» и «интеллектуальную гибкость – ригидность». Концепция «Большой пятёрки» разрабатывалась авторами во многих странах (У. Норман, Л. Голдберг, Р. Коста, П. Мак-Крей, Д. Дигман, Ф. Остердорф, Б. ДеРаад, А.Г. Шмелев, М.У. Болунов, С.Д. Биряков) на основе псевдоинтуитивистического и факторного анализа различных языковых обозначений личностных черт, принятых в разных культурах. «Big Five» является логичным продолжением работ Р. Каттелла, завершившихся созданием известного 16-факторного личностного опросника, использовавшего факторный анализ для выявления основных факторов, определяющих проявление самых разных черт и зафиксированных в терминах обиходного языка. Проблема однако заключается в том, что почти всегда, выделенные содержимые пунктов опросника, можно получить шкалы (факторы семантического пространства), отличающиеся от первоначальных и представляющие собой комбинацию первоначально полученных шкал [16]. Другими словами, выбор той или иной системы шкал при псевдоинтуитивистическом подходе к конструиро-

важные опросников зависят от замысла разработчика и определяется исходным перечнем черт (особенностей поведения, переживаний, взаимодействий и т. п.). Вследствие этого релевантность шкал опросника должна определяться не прогностичностью, а теоретической моделью (например, личности вообще или моделью взаимодействия руководителей среднего уровня и т. п.) и факторами, выделенными в ходе эмпирического исследования конкретной ситуации.

К такому ряду опросников можно отнести основную часть психодиагностических опросников. Так, теория акцентуаций личности по К. Леонгарду послужила основой для создания личностного опросника Г. Шмицка. Другим вариантом методики диагностики акцентуаций характера подростков является опросник ПДО, разработанный А.Е. Личко. Самый известный опросник MMPI, предложенный С. Катаузом и Дж. МакКинли в 1940 г., является реализацией типологического подхода к изучению личности и во многом основан на психиатрических представлениях того времени.

Особо отметим опросники диагностики интересов. Изучение интересов получило импульс в связи с расширением консультирования по вопросам образования и выбора профессии. С позиций как работника, так и работодателя учет интересов индивида имеет практическое значение, так как реальные профессиональные достижения основываются как на способностях, так и на соответствующих интересах. Большинство опросников интересов базируется на косвенных признаках профессий, складывающихся в них отношениях между людьми и на их отношении к окружающему миру. Наиболее известными методиками является опросник профессиональных интересов Стронга-Кемпбелла, в котором 23 шкалы интересов укладываются в шесть типов профессий согласно модели Дж. Холланда (практические, исследовательские, художественные, социальные, предпринимательские, конвенциональные). Применяются опросники Г. Кьюдера, основанные на эмпирических исследованиях предпочтений (общих интересов) молодежи. В нашей стране в целях профориентации используется дифференциально-диагностический опросник и «Карта интересов» Е.А. Климова.

Для измерения ценностных ориентаций человека широкое распространение получила методика диагностики локуса контроля Дж. Роттера (измерение «интернальности–экстернальности»). Наиболее известным является тест М. Рокча, предназначенный для определения предпочтений человека в отношении терминальных и инструментальных ценностей.

Диагностика мотивации с помощью опросников основана на предпочтении испытуемым следовать тем или иным формам поведения, инициируемым различными типами мотивации, либо на предпочтении некоторых поведенческих и личностных особенностей, эмпирически связанных с различными типами мотивации. Основная проблема измерения мотивации с помощью опросников связана со связанным адекватности ответов из-за действия факторов социальной желательности и защитной мотивации. Однако при минимизации этих факторов опросники мотивации являются вполне надежными и валидными инструментами. Наиболее известны «Список личностных предпочтений» А. Эдвардса и «Форма по изучению личности» Д. Джексона, основанные на теоретических представлениях о мотивации Г. Мюррея. Опросники А. Месрабиана и Р. Нигара, Т. Гьесме позволяют диагностировать степень выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи. «Опросник для измерения аффилиативной тенденции и чувствительности к отвержению» А. Месрабиана измеряет два указанных в названии мотива.

Методики субъективного шкалирования основаны на отражении характеристик объекта путем установления их числовых отношений и упорядочивания в определенную числовую систему. При этом шкалы, по которым происходит упорядочивание эмпирических объектов могут быть либо заданы явно, либо имплицитны, скрыты как для испытуемого, так и для исследователя. Наиболее очевидными методиками такого плана являются варианты общего семантического дифференциала С. Осгуда и разнообразные частные семантические дифференциалы, в основном применяемые для диагностики функционального состояния и

особенностей «Я-концепции». Зачастую предпринимаются попытки использовать шкалы многофакторных личностных опросников в качестве шкал для субъективного шкалирования собственных личностных особенностей. Наибольшую известность приобрела рейтинг-форма опросника Р. Каттелла 16-ФЛО, где каждая из 16 шкал опросника представлена тремя шкалами для субъективного шкалирования в парадигме «свойства – способ действия – ситуация». Однако основной проблемой при использовании такого рода методик остается то, что не все люди способны легко и просто оценивать окружающих и самих себя. Методический прием субъективного шкалирования используется во многих традиционных методиках: «свободная сортировка по Гарднеру», тест цветовых предпочтений М. Люшера, тест Сонди, «Тест юмористических фраз».

Особый класс составляют проективные методики, в основе которых лежит феномен косвенных воздействий на значимые области переживаний и поведения человека, что приводит к пертурбациям в нормальной экспериментальной деятельности. В практике психодиагностики, главным образом клинической ориентации, в настоящее время активно используются такие известные проективные методики, как тест словесных ассоциаций К. Юнга, тест чернильных пятен Г. Роршаха, тематический апперцептивный тест Г. Мюррека, тест выбора цветов М. Люшера, тест руки Д. Ватнера, методика С. Розенвейга, тест Сонди. Они не столько позволяют выявлять аномалии личности, сколько прогнозировать индивидуальный стиль поведения, переживания и аффективного реагирования в значимых или конфликтных ситуациях, а также обнаруживать плохо осознаваемые или несоизмеримые аспекты личности. Основные проблемы работы с такими методиками связаны прежде всего с изменением интерпретационных схем и содержания интерпретаций в соответствии с изменяющимся культурным фоном и глобальными переменными в социальном сознании, приведшими в стрессной сфере социальных норм поведения.

Большинство используемых методик диагностики ориентировано на результат, получаемый в ходе тестирования,

и при этом процесс тестирования, ход проведения тестирования игнорируется (либо признается неудовлетворительными и результаты тестирования признаются недействительными). Реально же тестирование проводится во времени, и постоянство уровня проявления способности по ходу всего тестирования сомнительно. Более того, на различных этапах решения эквивалентных заданий оно может основываться на разных способностях.

В профессиональном тестировании используются многие из перечисленных выше методики в зависимости от конкретной задачи, стоящей перед психодиагностом. Стоит, однако, заметить, что существуют и специально разработанные методики диагностики.

Возможность сделать точный прогноз на основании результатов тестирования является наиболее существенным фактором в профессиональной психодиагностике. Данная проблема непосредственно связана с психометрическими характеристиками тестов, особенно с критериальной валидностью, позволяющей оценить степень соответствия полученным психодиагностическим данным некоторому внешнему (независимому от тестирования) критерию. Во многом успех в решении этой проблемы зависит от качественной адаптации диагностических методик на конкретных профессиональных выборках, имеющих существенные отличия от популяции в целом.

В практике психодиагностики и прогностике используются тесты диагностики уровня достижений [1, 13, 14]. Они применяются для измерения эффективности обучения или тренировки, для отбора персонала на наиболее ответственные рабочие посты, где требуется хорошие профессиональные знания и опыт, для определения квалификации служащих (специалистов) при решении вопросов о перемещении и росте кадров. Отличительная особенность этих тестов – их высокая специфичность; они разрабатываются для учета конкретных знаний, навыков, умений в конкретных профессиях (или по конкретным учебным курсам, дисциплинам), и поэтому область применения каждого теста ограничена.

Тесты достижения принято противопоставлять тестам способностей, состоящим из тестов общего интеллекта, комплексных батарей способностей и тестов специальным способностей. Если тесты достижения измеряют влияние относительно стандартизированного курса обучения, программы трудовой деятельности или частично известных и контролируемых условий, то тесты способностей отражают совокупное влияние разнообразного опыта повседневной жизни, измеряют эффективность обучения и трудовой деятельности в относительно неконтролируемых и неизвестных условиях.

Различие этих двух видов тестов заключается также и в том, что если тесты способностей служат для предсказания последующего выполнения той или иной деятельности и применяются для оценки целесообразности обучения или трудовой деятельности конкретной профессии, то тесты достижения обычно дают конкретную оценку результативности, успешности выполнения задач обучения и деятельности на момент обследования, хотя в некоторых случаях они могут быть прогностическими показателями будущих успехов.

Тесты достижений, применяемые в практических целях, обычно создаются в трех разных формах: тесты исполнения (действия), письменные и устные тесты. В тестах действия требуется выполнять ряд заданий, наиболее важных для той или иной продолжительной деятельности и клятых из нее. Нормы теста создаются для специалистов определенных уровней квалификации. Широко используются тесты действий для конторских профессий (например, Блэкстонский тест оценки квалификации стенографисток, тест изучения навыков печатания на машинке Терстона и др.).

Письменные тесты достижений используются в профессиях, где особенно важны специальные знания, информированность. Обычно также тесты представляют собой набор вопросов, представляемых на бланках, ответы на каждый из которых надо либо изложить в свободной форме, либо выбрать один из нескольких предложенных. Подобные тесты часто используются в компьютерном варианте, например при сдаче экзаменов по правилам дорожного движения.

Устные тесты профессиональных достижений представляют серию вопросов, касающихся специальных профессиональных знаний и предъявляемых в виде интервью.

Процедура создания валидных тестов достижений основана на глубоком изучении конкретной профессиональной деятельности, консультации с экспертами (специалистами высокой квалификации) и определении перечня вопросов (в пределах 20–30) по наиболее характерным, достижимо сложным, особенностям деятельности. Эти вопросы проверяются, корректируются, а также устанавливается их валидность на основании сопоставления характера ответов на них и определения степени их различий у представителей группы специалистов высокой квалификации по данной профессии и новичков.

Тесты достижений широко используются за рубежом и не получили должного распространения в нашей стране. Их использование желательно для оценки эффективности профессионального обучения, различных программ подготовки, уровня знаний у начинающих профессионалов и т. д. Объективность, простота применения, краткость процедуры определяют их пригодность для аттестации работников, оценки квалификации, профотбора.

Одно из наиболее актуальных направлений исследований в области психодиагностики связано с широким внедрением компьютеров. Можно сказать, что компьютерное тестирование сегодня является таким же распространенным, как и традиционное («бумага–карандаш»). Внедрение компьютеров в психодиагностику идет главным образом по пути создания автоматизированных версий отдельных методов.

Большинство этих версий касается методов со стандартизованными вербальными стимулами – вопросами, утверждениями и заданиями, выраженными словами и одинаковыми для всех испытуемых, и стимулами невербальными – картинками, фигурами, значками, пятнами, акустическими и осязательными стимулами, достоящими во времени, на которые испытуемый дает ответы закрытого типа, то есть когда все ответы в совокупности образуют пол-

ную группу или, иными словами, когда все возможные виды ответов заранее известны.

Переложение на компьютерную основу таких методик, ранее разработанных для ручного использования и имеющих хорошо формализованную структуру, не представляет собой сложности. Компьютер обеспечивает автоматическое предъявление испытуемым тестовых заданий, выдает результаты в привычном для психодиагностики виде и ведет протокол эксперимента. В этом проявляются положительные для практической психодиагностики эффекты: 1) быстрое получение диагностических результатов, что крайне необходимо, например, при массовых обследованиях; 2) освобождение эксперта от трудоемких рутинных операций (инструктирование испытуемого, предъявление ему задания, проверка правильности ответов, ведение протокола обследования, обработка результатов); 3) точность регистрации результатов, отсутствие ошибок при их обработке; 4) оперативность обработки данных, что позволяет проводить в сжатые сроки массовые психодиагностические обследования путем параллельного тестирования многих испытуемых. Как следствие перечисленных эффектов компьютеризация психодиагностических методик оказывает положительное действие на повышение качества и снижение стоимости психодиагностического обследования.

Применение вычислительной техники способствует повышению уровня стандартизации условий психодиагностического обследования за счет единообразного инструктирования обследуемых и предъявления заданий, не зависящих от индивидуальных качеств и состояния как экспериментатора, так и обследуемого. Конфиденциальность автоматизированного тестирования позволяет обследуемому быть более открытым и искренним во время эксперимента.

Положительные черты компьютерного обследования имеют и свою обратную сторону, которую необходимо учитывать. Изменение условий психодиагностического обследования, даже в лучшую сторону с точки зрения стандартизации, требует обязательной проверки компьютерной версии методики на ее адекватность традиционному «ручному» аналогу.

Проблемы взаимодействия обследуемого с автоматизированной системой, рассматриваемые в рамках задачи человеко-машинного взаимодействия, еще далеки от рационального решения. При общении с компьютером у обследуемого могут возникать, например, эффекты «психологического барьера» и «сверхдоверия». Поэтому автоматизированные варианты психодиагностических методик, как минимум, должны подвергаться рестандартизации.

Кроме перечисленных выше эффектов от применения компьютеров психологу, по утверждению В.А. Дюка [6], представляются качественно новые возможности организации компьютерного психодиагностического обследования.

1. *Динамическая и комбинированная стимуляция.* На экране дисплея современного компьютера можно изображать средствами компьютерной графики динамические объекты, что приближает модельную деятельность по выполнению теста к реальной деятельности, для прогноза которой тест предназначен. Также принципиальной является возможность полимодальной стимуляции – сочетание ее зрительной и слуховой формы.

2. *Переменный порядок предъявления тестовых стимулов.* Простейшим вариантом реализации этой возможности является случайный порядок организации стимульной последовательности, который требуется для проведения рандомизированных экспериментов. На этом принципе построено также адаптивное тестирование, при котором последовательность предъявляемых обследуемому заданий зависит от результатов его ответов на предыдущие задания.

3. *Время, как фактор психодиагностического обследования.* Психодиагност с помощью компьютера способен регулировать и устанавливать требуемый темп психодиагностического тестирования. Этот темп может также подбираться автоматически, без непосредственного участия психодиагноста. С другой стороны, время может служить собственно диагностическим параметром, например, как показатель временной динамики ответов обследуемого на вопросы теста.

4. *Сложные алгоритмы обработки информации.* Возможна оперативная реализация широкого спектра различных

трудовых процедур для расчета шкал, индексов, вспомогательных показателей, для проведения диагностического анализа, связанного с поиском прецедентов в банке данных и т. д.

3. *Банк психодиагностических данных.* Ведение банка данных, в котором накапливаются результаты психодиагностических исследований, позволяет значительно ускорить процесс получения достоверных, эмпирически обоснованных тестовых норм для различных контингентов обследуемых. Наличие банка психодиагностических данных создает предпосылки для широкого использования диагностического подхода, основанного на поиске прецедентов из множества хорошо изученных случаев психодиагностической практики.

6. *Первое включение.* «Включение» игровой мотивации повышает привлекательность процесса тестирования и повышает достоверность результатов. С помощью компьютерных игр можно моделировать те или иные виды деятельности.

7. *Отображение результатов.* С помощью средств отображения информация из современных компьютеров возможно организовать выдачу результатов психодиагностического обследования на экран дисплея или в форме профиля личности, графика или таблицы, а также результатов обследования выборки испытуемых посредством диаграмм и гистограмм распределения значений заданного психодиагностического показателя.

В отечественной практике создания компьютерных версий психодиагностических тестов следует отметить программы тестов на основе разработанных Л.Н. Собчик [15] алгоритмов, а именно, теста «Стандартизованного многофакторного метода исследования личности» (СМИЛ), метода цветоных выборов, опросника Айзенка и других. Известны несколько компьютерных версий психодиагностических опросников ММРІ, И-ФЛО Р. Кеттелла и других методов (А.С. Отанцов и О.В. Суменко, О.К. Тихомиров с соавт., А.Г. Шмалов и др.).

3.3. Требования к методам психодиагностики

Научное обоснование системы психодиагностики и прогнозирования профессиональной пригодности связано с необходимостью решения ряда вопросов по разработке, проверке и практическому использованию конкретных методов.

Разработка и подбор методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности для решения различных задач диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности (задачи отбора, подбора, комплектования, распределения, экспертизы и т. д.) должны быть основаны на результатах психологического анализа деятельности (профессиографии) и, в частности, профессиональных требований к личности обучающегося или специалиста (важнейшее объяснение критериев методов). При этом необходимо учесть возможности компенсации и развития профессионально значимых качеств личности (психических процессов, свойства темперамента, эмоционально-волевого, характерологического качества, мотивационной сферы личности), а также и то, что многие методики характеризуют, оценивают искусственно выделенные или изолированные качества, хотя в процессе деятельности эти качества реализуются, функционируют во взаимосвязи и взаимообусловленности (интеративные качества личности).

Каждая методика (тест) должна быть направлена на оценку определенной психической функции или их совокупности (*дифференцированность, уникальность методики*). Интеркорреляционная связь между методиками должна быть наименьшей, что обеспечит дифференцированность в изучении различных профессионально важных качеств. Учет этого требования важен, когда к батарее тестов прибавляется еще один, и в этом случае он должен иметь возможно более низкую связь с уже применяющимися для диагностики методиками.

Личностные опросники, а также исходные в них утверждения должны обладать высокой дискриминантной способностью, то есть позволять четко отличать индивидов, у

которых данная черта выражена сильнее, от тех, у которых она выражена слабо.

Система методик должна гарантировать, что результаты обследования и их оценки будут независимыми при проведении обследования и обработке материалов различными исследователями (*объективность обследования*). Под объективностью понимается также независимость получаемых результатов от сознательных стремлений обследуемого поминуть на них в нужном для него направлении. С этой целью используется, например, подача материала в форме, при которой обследуемому не ясна цель испытания и, следовательно, не ясны необходимость и способы завышения или занижения его результатов. Кроме того, широко применяются приемы контроля установок обследуемых на проводимом испытании: шкалы лжи, симуляции и диссимуляции.

При проведении испытаний все обследуемые должны находиться в одинаковых условиях с точки зрения их обстановки и процедуры (*стандартизованность условий*). Это касается условий микроклимата, освещенности, тишины в помещении, организационной формы испытаний, порядка предъявления тестов, форм регистрации, анализа и интерпретации результатов. Следует не допускать контактов между обследуемыми во время испытаний, обеспечить их нормальное (удобное, свободное) размещение на рабочем месте.

Тесты должны иметь внутреннюю согласованность, быть однородными по содержанию и значимости (если нет, то вводится коэффициент), материал должен быть распределен по бланку равномерно, с одинаковой степенью вероятности предъявления и в случайном порядке (*однородность метода*). Варианты теста должны быть равнозначны по всем параметрам.

Для разработки теста, определения его диагностической и прогностической валидности необходимо наличие соответствующих эффективных внешних критериев или тестов, валидность которых установлена.

При разработке тестов профессиональных способностей необходимо, чтобы они моделировали наиболее сложные

элементы профессиональной деятельности. Чем более адекватен тест особенностям конкретной деятельности, тем более вероятна его высокая прогностическая ценность. Важно, чтобы тест наиболее полно отражал психологическую структуру основных элементов деятельности, а не ее внешнее подобие.

Тест должен отражать возможности развития измеримых профессионально важных психических качеств, способностей в процессе обучения за счет взаимной компенсации. Поэтому необходимо анализировать динамику показателей выполнения теста. Изучение процесса обучения, хотя бы на коротком отрезке экспериментального исследования, дает возможность проследить влияние оцениваемой способности на скорость и качество формирования профессионального навыка в условиях, моделирующих деятельность. В результате исследований (испытаний) необходимо оценить исходный уровень изучаемой способности; коэффициент прогресса ее развития, то есть сравнить исходный и конечный результаты; число упреждений, время и другие критерии, потребовавшиеся обследуемому для выхода на собственное «плато»; число ошибок, пропусков по задачам.

Наиболее значимыми требованиями к методикам (тестам) психологического изучения личности является стандартизация их показателей и определение надежности и валидности методики [1, 3, 14 и др.].

Стандартизация (нормирование) показателей тестов. Стандартизация состоит в переводе первичных результатов испытаний по тестам, выраженных в количестве правильных ответов, ошибок, времени выполнения задания и других величинах, в одну для всех методик шкалу баллов или других оценок (например, отношений вероятностей значимых разных показателей). Это позволяет сравнивать результаты, полученные по разным методикам.

При анализе подходов к нормированию результатов психологических испытаний необходимо учитывать особенности измерения психологических свойств и качеств. Известны несколько уровней измерений, характерных для психологических методик:

1) *поименное измерение* – приписывание одинаковых чисел-назменований объектам, имеющим общий признак; вычисление статистической величины сводится к подсчету числа объектов каждого класса;

2) *ординальное измерение* – ранжирование объектов по выраженности определенного признака; вычисляются медиана, процентиля или коэффициент корреляции рангов;

3) *интервальное измерение* – определение величины различий между объектами; вычисляются среднее арифметическое, стандартное квадратическое отклонение, коэффициент корреляции.

Помимо уровней измерения выделяются также виды измерений, среди которых наиболее принятым является *нормативное измерение*. Оно предусматривает сравнение показателей обследуемого с распределением тестовых оценок в референтной группе лиц с определенными признаками: социально-демографическими, половыми, образовательными и др.

Надежность тестов. Под надежностью понимается согласованность результатов теста, получаемых при повторном его применении одними и теми же испытуемыми в различные моменты времени, с использованием разных наборов эквивалентных заданий или при изменении других условий обследования. Иными словами, это точность (устойчивость) измерения свойства. Надежность теста показывает, в какой степени индивидуальные различия в тестовых результатах оказываются «истинными», а в какой могут быть приписаны случайным ошибкам. Существует три основных подхода к оценке надежности тестов, которые различаются факторами, принимаемыми за ошибки измерения.

Тест-ретестная надежность – коэффициент надежности равен корреляции результатов повторных испытаний одних и тех же обследуемых по тесту. Ошибки измерения могут быть обусловлены различиями в состоянии обследуемых, в организации и условиях повторного испытания, забыванием отястов, приобретением навыков работы с тестом и т. д.

Надежность параллельных (эквивалентных) форм теста. Коэффициент надежности равен корреляции параллельных

форм теста, то есть несколькими различными тестам, предназначенным для оценки одного и того же свойства. Ошибки измерения в данном случае, кроме вышеуказанных факторов, обусловлены различиями в характере действий и операций, связанных с выполнением параллельных форм теста.

Надежность как согласованность теста (метод расщепления). Надежность оценивается посредством вычисления индекса корреляции частей или элементов методики, которые могут рассматриваться как отдельные тесты. Источниками ошибок измерения являются различия между элементами теста с точки зрения их адекватности измеряемому свойству.

Считается, что надежность теста должна быть не менее 0,7 (по величине корреляции).

Валидность тестов. Это мера соответствия тестовых оценок представлениям о сущности измеряемых свойств или их роли в той или иной деятельности. Валидность определяет, что и насколько точно измеряет тест. Установление валидности теста необходимо для того, чтобы знать, в каком степени с помощью данного теста можно судить о степени развития профессионально значимого свойства обследуемого, его поведения, а также о вероятности достижения им в будущем успехов в овладении профессией. Выделяются три основных вида валидности: критериальная, конструктивная и валидность по содержанию.

Критериальная валидность оценивается величиной связи, корреляции показателя теста с критериями успешности профессионального обучения или деятельности. Критериальная валидность показывает, в какой мере характеристики обучения или деятельности связаны с тестовыми оценками. Валидность этого вида, в свою очередь, может быть текущей (конкурентная валидность), когда критерий успешности определяется на момент исследования личности, и прогностической (предиктивная валидность), когда значение критерия успешности устанавливается через некоторое время (через год, два и т. д.) после проведения психологического исследования.

Конструктивная (содержательная) валидность является мерой соответствия показателя теста теоретическим пред-

ставленным о сущности измеряемых свойств. Она устанавливается путем анализа всей совокупности теоретических и экспериментальных данных в тесте.

Валидность по содержанию устанавливается путем экспертного анализа соответствия состава и содержания теста характеру измеряемых индивидуальных особенностей. Данный вид валидности наиболее тесно связан с критериальным измерением, для которого характерна четкая определенность действий и операций, подлежащих оценке, рассматриваемых чаще всего вне связи с общими свойствами.

Применительно к задачам диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности валидность тестов определяется как мера соответствия действительности тех выводов (решений), которые принимаются на основе тестовых оценок. Таким образом, валидность относится не столько к самим тестам, сколько к процессу их использования и интерпретации.

Для целей обоснования системы психологического отбора более предпочтительным является определение прогностической валидности, когда тестирование проводится до начала профессионального обучения или работы по специальности, а оценка успешности обучения или деятельности производится тогда, когда уже возможно высказать обоснованное суждение о степени подготовленности или профессионализме ранее обследованного лица (то есть через один, два, три и более лет). Определение диагностической валидности на лица, которые уже учатся или работают по специальности, то есть прошли «естественный отбор», обладают профессиональными навыками и в полной мере отражают особенности того контингента, который был в начале обучения, обладает меньшей прогностической ценностью.

Для прогнозирования профессиональной пригодности используются, как правило, батареи (наборы) тестов – их валидность может оцениваться коэффициентом множественной корреляции и критерием профессиональной успешности. Для обоснования тестов в батареи для прогноза профессиональной пригодности наиболее широко используются регрессионный и дискриминантный анализы.

При решении задачи рационального распределения по специальностям эта процедура чаще всего основывается на последовательном анализе пригодности кандидата к ряду профессий с использованием уравненной регрессии. Однако теоретические и методические вопросы рационального распределения кандидатов на основе оценки и учета степени их профессиональной пригодности до настоящего времени разработаны еще недостаточно.

Контрольные вопросы

1. Какие основные вопросы следует решить при разработке системы определения профессиональной пригодности?
2. Как определяется необходимость создания системы психодиагностики профессиональной пригодности?
3. Какие виды задач определения профессиональной пригодности могут быть связаны с деятельностью субъекта труда?
4. В чем сущность системного подхода при разработке и применении системы определения профессиональной пригодности?
5. В чем заключаются особенности деятельностного и личностного подходов при изучении профессиональной пригодности?
6. Как классифицируются методы психодиагностики?
7. В чем заключается диагностика уровня достижений?
8. Какие особенности характеризуют процедуру создания и использования компьютерной психодиагностики?
9. Какие основные требования предъявляются к методам психодиагностики? Раскройте содержание этих требований.

Литература

1. Анастази А. Психологическое тестирование. Кн. 1–2. М.: Педагогика, 1982.
2. Бодров В.А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал. 1985. № 2. С. 85–94.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.

4. Бессов В.А., Малкин В.Б., Покрышкин Б.Л., Шпаченко Д.Н. Психологический отбор летчиков и космонавтов // Проблемы космической биологии, Т. 48. М.: Наука, 1984.
5. Воронин А.Н. Психодиагностика // Современная психология: Справочное руководство / Под ред. В.Н. Дружинина. М.: ИИФРА-М, 1999. С. 619–630.
6. Дюк В.А. Компьютерная психодиагностика. СПб.: Бранство, 1994.
7. Курдани Б.В. Основы практической психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.
8. Леонова А.В. Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: МГУ, 1984.
9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1973.
10. Ломов Б.Ф. О системном подходе в неэквивалентной психологии // Вопросы психологии, 1975, № 2. С. 31–45.
11. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
12. Ломов Б.Ф. Системный подход и система детерминантов в психологии // Психологический журнал, 1989, № 4. С. 19–33.
13. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева и В.В. Столина. М.: МГУ, 1987.
14. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / Под ред. К.М. Гуревича. М.: Педагогика, 1981.
15. Собчик Л.Н. Психологический анализ опыта использования ЭВМ в научно-практических целях // Психологические проблемы автоматизации научно-исследовательских работ. М.: Наука, 1987. С. 83–96.
16. Шмелев А.Г. Психодиагностика и новые информационные технологии // Компьютеры и познание. М.: Наука, 1990. С. 87–105.

Раздел II

Задачи и методы профессиональной психодиагностики

Психологическое изучение профессиональной деятельности

Количество профессий и специальностей в современном обществе измеряется не одним десятком тысяч (точные подсчеты затруднены из-за некоторой размытости границ между понятиями «профессия» и «специальность»). Детальное изучение всех профессий является делом очень сложным еще и потому, что она постоянно изменяется: дифференцируются, интегрируются, отмирают и нарождаются. И в то же время только на основе их всестороннего изучения возможны познание различных видов профессиональной деятельности и разработка научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию, повышению эффективности и безопасности труда человека.

Одним из важных разделов психологического изучения профессиональной деятельности является профессиография — описание содержания, средств, условий и организации деятельности с точки зрения их освоения и психологических требований, предъявляемых к человеку.

Научная организация профессиографии обеспечивает построение дифференциального психологического изучения и обоснования процедур профессиональной ориентации, консультации, отбора, обучения, оценки, расстановки и адаптации кадров, планирования и нормирования труда работников, совершенствования орудий и условий труда и т. п.

Профессиональная деятельность представляет собой сложную систему «человек—профессия». Интегрирующим компонентом данной системы, обеспечивающим ее функ-

ционирование, является субъект труда, осуществляющий взаимодействие всех компонентов системы с учетом многообразия признаков, отражающих ее специфику.

Основную суть профессиональной деятельности раскрывает понятие «профессия». Единого определения понятия «профессия» не существует, оно многозначно: «... профессия – это общность всех людей, занятых данным видом труда» [19]; «профессия – некая объективная и притом совершенно регламентированная организация действий личности» [5]. Профессией также называют «необходимую для общества и ограниченную (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, дающую ему возможность существования и развития»; профессия характеризуется как «система знаний, умений и навыков, присущая определенному человеку» [3]. Эти определения раскрывают социальную, экономическую, правовую, психологическую и физиологическую сущность профессии как сложного явления, обуславливающего профессиональную деятельность субъекта труда.

Профессиональная деятельность как предмет исследования представляет собой систему, компонентами которой являются объект и субъект труда, а особенности их характеристики и взаимосвязей (взаимоотношений) изучаются посредством профессиографии. В этой системе *обычная работа* является «трудоустройством» (по Е.А. Климову), структура которого включает социально-фиксированные цели (трудоустройство), предмет и средства труда, профессиональные служебные обязанности (функции, действия, операции и правила их исполнения), права работника (по трудовому законодательству), производственную среду (условия труда: социально-контактные, информационные, предметные). *Субъектом труда* является человек, инициатор активности, целенаправленно и осознанно реализующий себя (свои желания, знания, способности, возможности) в конкретной профессиональной деятельности посредством взаимодействия с нормативно организованными компонентами труда.

Исследование профессиональной деятельности требует использования целого комплекса различных научных знаний внутри психологической науки и вне ее. Научное объяснение деятельности человека как субъекта труда, во-первых, возможно, если известны закономерные связи между деятельностью индивида и деятельностью общества. Эти связи раскрываются общей социологией через знания о законах развития общества, о механизмах действия и формах проявления этих законов в деятельности личностей и социальных групп. Человек рассматривается как личность, обладающая социальным качеством, которое проявляется в его профессиональной деятельности. Настоящее качество определяется следующими признаками: социальное обозначенной целью деятельности; социальным статусом и ролью; нормами и ценностями, обуславливающими профессиональное поведение; уровнем образования и специальной подготовки и т. д. Во-вторых, объяснение поведения субъекта труда в профессиональной деятельности требует знания: 1) закономерностей и тенденций формирования и изменения его профессиональной направленности и определяющих ее факторов (интересов, мотивов, ценностных ориентаций, личностных установок и др.); 2) закономерностей формирования и изменения психических процессов (восприятия, внимания, памяти, мышления и др.); 3) индивидуально-типологического своеобразия и его проявления в поведении человека. Изучением данных явлений занимается общая и дифференциальная психология. В-третьих, знания о функциональных возможностях организма субъекта труда извлекаются из физиологии труда и медицины.

Таким образом, для психологического изучения (профессиографии) профессиональной деятельности необходима интеграция научных знаний из социологии, общей, дифференциальной, социальной, инженерной психологии, физиологии труда и медицины. Опора на комплекс знаний, добытых различными науками о труде, является важнейшим условием научной эффективности профессиографии.

4.1. История развития профессиографии

Потребность в психологическом изучении профессиональной деятельности возникла в обществе в связи с развитием технического прогресса и стремлением к наиболее экономически эффективному его использованию в промышленности, на производстве и транспорте, в военном деле во второй половине XIX века. В отечественной практике данная область знания начала развиваться с 20-х годов XX века в связи с решением таких практических задач, как профотбор, профконсультация, рационализация профессионального обучения, повышение профессиональной работоспособности или снижение профессионального утомления. Этот подход был назван профессиографией и рассматривался как основа решения любой практической задачи.

Проблема психологического изучения различных видов профессиональной деятельности по настоящее время занимает центральное место в ряде научно-прикладных направлений отечественной психологической науки (психотехнике, психологии труда, инженерной психологии, эргономике, организационной психологии).

Начиная с 1922 г., отечественные психотехники работают над созданием научно-методического подхода к психологическому исследованию профессиональной деятельности. Разработка принципов и методов психологического анализа профессиональной деятельности проводится в рамках двух основных направлений. Задача первого направления состояла в исчерпывающем описании и тщательном психофизиологическом анализе различных профессий для решения психотехнических задач: профотбора и профконсультации; профутомления и профобучения; рационализации рабочего места, реконструкции и проектирования профессий. В этом направлении развернулись работы методического и практического характера (Б.Г. Ананьев, Н.А. Бернштейн, С.Г. Галлерштейн, И.П. Четвериков и др.).

Задача второго направления – создание психологической классификации профессий – хотя и планировалась как

задача будущего, но некоторые принципы психологической систематики профессий уже начали разрабатываться психологами (С.Г. Геллерштейн, Н.К. Гусев, А.Ф. Латурский и др.).

Во второй половине 20-х годов, несмотря на отсутствие общепсихологических и теоретических основ исследования в советской психологической науке, отечественные психологи формулируют некоторые принципы, методы и приемы психологического изучения профессиональной деятельности и оформляют их в специальный подход – профессиографию. Сущность этого подхода выражена в самом понятии «профессиография» – описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности; аналитическое описание профессии, включающее всю многообразную гамму внешних факторов, специфичных для конкретных видов труда, в значительной мере обуславливающих характер протекания профессиональной деятельности. В результате профессиографии составлялись профессиограммы профессий – систематизированные знания (социально-экономические, технологические, организационные и психофизиологические) о процессе, условиях и организации труда, а также психограммы профессий. *Психограмма* – психологический «портрет» профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией, и составленный на основе психологического анализа операционально-технологических, технических, гигиенических и других характеристик конкретной профессиональной деятельности.

В качестве одного из основополагающих принципов профессиографии был установлен принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности, указывающий на необходимость целенаправленного исследования психологических особенностей профессионального труда, обеспечивающего решение конкретной практической задачи. Сущность этого принципа заключается в том, что программа профессиографирования должна

быть направлена на выявление тех психологических характеристик, изменение которых в процессе деятельности позволило бы подойти к решению конкретных практических задач. Например, для целей профотбора и профконсультирования следует выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых в отношении их пригодности к той или иной профессии. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие наибольшую «зрупкость», являющиеся более лабильными в условиях профессиональной работы. Принцип целенаправленного профессиографирования обуславливает, таким образом, и объем получаемых о профессиональной деятельности сведений.

В целом в 20-е годы профессиографический подход к изучению психологических особенностей профессиональной деятельности включил в себя: 1) схемы изучения профессиональной деятельности; 2) комплекс методов изучения, анализа и экспериментального исследования профессиональной деятельности; 3) правила организации экспериментального исследования профессиографии.

Но психологическая структура, выделенная в процессе профессиографии только на основании операционно-технического анализа, представляла собой перечень отдельных психических функций, актуализируемых при выполнении технологических операций. Поэтому проникнуть в «профессиональную» структуру, то есть в специфический способ сочетания профессионально важных качеств, как писал С.Г. Геллерштейн, психотехникам так и не удалось, так как не был выведен принцип структурного формирования профессии. Тем не менее данный подход не утратил своей актуальности и ныне. Профессиография достаточно активно применяется в настоящее время не только в психологии труда, но и в инженерной психологии и эргономике.

В развитии отечественной профессиографии можно выделить три направления: первое — операционно-технологическое, второе — операторно-психологическое, третье — субъектно-деятельностное.

В операционально-технологическом направлении профессиография определялась как совокупность всех знаний, относящихся к описательно-технической и психофизиологической характеристике профессии. Профессия рассматривалась как сумма трудовых актов, требующих развития некоторых способностей, на основе которых осваиваются конкретные знания и навыки. Данный подход был достаточно глубоко разработан и содержал принципы и методы исследования, анализа и интерпретации информации о профессии, а также схемы ее сбора и описания.

Примером, иллюстрирующим возможности такого профессиографирования, является психограмма шофера, в которой выделенные психофизиологические функции определили «качества хорошего водителя» [8]. Эти функции объединены в три группы, исходя из условий решения шофером задач по управлению машиной. В первой группе были представлены функции, необходимые и достаточные для управления машиной по спокойной, но загруженной дороге и характеризующие некоторые особенности зрения, слуха, памяти, мышечных ощущений, координации движений, зрительной, слуховой, пространственной двигательной ориентации и координации. Водитель должен обладать хорошей двигательной памятью, уметь правильно оценивать пространственные объекты, достаточно быстро и точно определять направление и скорость двигающихся предметов, оценивать расстояния и их изменение в связи с движением разных предметов. Во второй группе качества выделялись те, которые были необходимы при управлении машиной в сложных условиях, неожиданных дорожных ситуациях: быстрое реагирование (принятие решения) на «рефлексы раздражителя», зрительно-моторная координация, соотношение наблюдаемых явлений с собственными движениями и т. п. К третьей группе качеств относились те, которые позволяют водителям избегать аварий в чрезвычайно трудных и сложных условиях движения. Речь идет о высоком совершенстве двигательных реакций, об умении изменить реакцию и регулировать действия при меняющейся ситуации,

то есть о пластичности психической деятельности, о точности реакции переключения, о сознательной регуляции действий.

Другим примером использования операционально-технологического подхода в профессиографии может служить «модульный подход», который ориентирует при психологическом изучении профессии рассматривать ее как конструкцию, составленную из отдельных типовых элементов деятельности: предмета труда, орудий труда, целей труда, условий труда, технологических операций [13]. Так, например, на основе изучения исполнения такой операции, как ручное перемещение грузов, определяются следующие профессионально важные качества: координация движений, глазомер, физическая сила и выносливость. А исполнение машинистом экскаватора такой операции, как наемание растертого без помощи инструментов, требует глазомера и качественного чувства. В результате такого профессиографирования психологическая характеристика профессии (психограмма) определяется суммой модулей.

Операторно-использующее направление в профессиографии обеспечивает изучение профессиональной деятельности как целостной сложноорганизованной динамической системы, включающей два компонента: субъект труда (человек) и объект труда (трудоустройство). Эти компоненты рассматриваются как нормативно взаимосвязанные общими технологическими, технико-экономическими, социально-психологическими, юридическими условиями функционирования на трех уровнях системного анализа: нормативно-параметрическом, морфологическом и функциональном [15].

На нормативно-параметрическом уровне анализа объекта труда выделяются также признаки предмета, средств и производственной среды в их взаимосвязи, которые зафиксированы в нормативной документации (технической, технологической, инструктивной, директивной, справочной и др.) как нормы и правила выполнения профессиональной деятельности. Например, нормативно-ориентированными признаками предмета и средств труда яв-

являются пространственное расположение или перемещение обрабатываемых изделий, их размеры, формы, цвет и т. д. На морфологическом уровне анализа происходит расчленение объекта на составляющие его части или элементы в нормативно заданной последовательности исполнения – выделяются схематически или описательно последовательности исполнения в структурные взаимосвязи между операционно-технологическими действиями. На функциональном уровне анализа изучается реализация процесса труда, то есть сама профессиональная деятельность (ее индивидуальная организация, исполнение, регуляция и коррекция).

Изучение субъектно-объектных взаимосвязей проводится с позиций теории деятельности А.Н. Леонтьева. В отличие от операционно-технологической профессиографии, где единицами анализа являются отдельные технологические операции, на основе деятельностного подхода выделяемые единицы анализа имеют четко очерченный психологический смысл. Так, изучимый трудовой процесс рассматривается во взаимосвязи с личностным отношением человека к технологическому процессу, организации, условиям труда и с учетом профессиональной готовности (когнитивной и операциональной) субъекта и его психологических возможностей. Единицами анализа деятельности являются «отдельная (особенная)» деятельность, действие и операция. Деятельность «особенная» отвечает определенной потребности субъекта, стремится к предмету этой потребности, угасает в результате ее удовлетворения...»; «предмет деятельности есть ее действительный мотив», отвечающий определенной потребности. Действие – процесс, подчиненный представлению о том результате, который должен быть достигнут, то есть процесс, подчиненный сознательной цели» [12, с. 102, 107].

Особенность анализа, позволяющего выделить названные единицы, состоит в том, что он использует не расчленение цели деятельности на элементы, а раскрывает характеризующие ее внутренние отношения. Это – отношения, за ко-

торами скрываются преобразования, возникающие в поле развития деятельности, ее «движения». Сами «предметы» способны приобретать качества побуждений, целей, орудий только в системе человеческой деятельности: изъятые из связей этой системы, они утрачивают свое существование как побуждения, как цели, как орудия. Исследование деятельности требует анализа именно ее внутренних системных связей, так как отдельные «образующие» системы деятельности подвижны и изменчивы. Каждая из них может становиться более дробной или, наоборот, включать в себя единицы, прежде относительно самостоятельные. Деятельность представляет собой процесс, который характеризуется постоянно происходящими трансформациями. Например, то, что является целью деятельности, при изменении условий может стать ее способом и, наоборот, способы деятельности могут стать ее целью и т. д.

Итак, «отдельная (особенная)» деятельность выделяется из общего потока деятельности по различным признакам: форме, способам осуществления, эмоциональной напряженности, временным и пространственным характеристикам, физиологическим механизмам и т. д. В зависимости от того, какое значение приобретает тот или иной признак для субъекта и выступает ли этот признак или совокупность аналогичных признаков для него как основной предмет деятельности, побуждающий человека мобилизовать все свои возможности (волю, внимание, знания, умения и т. п.), выделяется деятельность, психологическая структура которой подлежит изучению.

«Действия» выделяются по конкретным задачам, которые должен решать субъект труда, заранее представляя способы их достижения и конечный результат. Задача же рассматривается как цель деятельности, данная в определенных условиях. Причем действие рассматривается в двух аспектах: интенциональном (что должно быть достигнуто) и операциональном (как, каким способом это может быть достигнуто), последний определяется не самой по себе целью, а объективно-предметными условиями ее достижения.

Операциональный аспект действия относится к операции, так как понятие операции соотносится с условиями осуществления действия, определяющего способы его реализации.

«Операции» выделяются по способу осуществления действия и представляют собой как бы частично «технический» состав действия.

Выделенные «единицы» взаимосвязаны между собой и при изучении деятельности рассматриваются во взаимодействии как целостный процесс.

В целом концептуальный аппарат теории деятельности задает общую ориентацию исследованию субъектно-объектных взаимосвязей на операторно-психологическом и психофизиологическом уровнях регуляции и позволяет проследить динамику и трансформацию единиц макроструктуры в процессе формирования или усвоения субъекта труда. Он же обеспечивает и оценку уровня сформированности, степени регуляции или активности операторной составляющей деятельности (исполнительной, мыслительной, перцептивной, коммуникативной и др.).

Примером использования данного подхода явилось профессиографическое изучение деятельности начальника отдела кадров, проведенное в связи с необходимостью разработки методов оценки и прогнозирования уровня профессионализма данной категории служащих [9]. Так, из всех функций, которые должен выполнять начальник отдела кадров, в качестве отдельной «особенной» деятельности была выделена деятельность, осуществляемая им при приеме людей на работу. Это наиболее ответственный и сложный этап работы, так как от правильности его исполнения в большой степени зависит успешность обеспечения организации востребованными трудовыми ресурсами и их стабильность на работе. Как показало профессиографирование, для исполнения данной деятельности начальнику отдела кадров нужно было осуществить ряд действий: а) изучить документы поступающего на работу на основе знаний юридических, медицинских и квалификационных нормативов для оценки их соответствия; б) высказать при-

чины поступления и поколения поступающего на работу на основе выявления его интересов, личных профессиональных планов, информированности о выбранной профессии и т. п.; в) выделить конкретный трудовой пост для поступающего на работу с учетом разнообразных нормативов (социально-экономических, социально-правовых, социально-психологических, возраста, пола, здоровья и др.) в целях прогнозирования трудового поста, более благоприятного для поступающего в соответствии с запросами организации; г) познакомить поступающего на работу с функциями, правами, правами и перспективами профессии на основе должностных инструкций условий оплаты труда, перспектив развития данной профессии и, в целях обеспечения поступающего необходимой достоверной информацией, направленной на активизацию желания поступить на предложенную работу.

Профессиографический анализ деятельности начальника отдела кадров позволил определить те психологические процессы и профессионально важные качества, которые необходимы данному специалисту для успешного выполнения работы. Так, при приеме на работу человека он должен оценить, познать, спрогнозировать его профпригодность. Кроме того, даже одинаковые психологические действия, осуществляемые им для достижения профессиональных целей, разнообразны по содержанию: когнитивные действия направлены и на сопоставление нормативных и документальных данных, и на обобщение полученной информации. А коммуникативные в одном случае должны обеспечить побуждение к общению, а в другом – побуждение к действию. Все названные показатели наиболее полно и адекватно могут раскрываться в процессах мышления и общения, являющиеся центральными в труде начальника отдела кадров. Мыслительная активность может осуществляться по показателям продуктивного, репродуктивного и словесно-логического мышления, памяти (долговременной и оперативной), а характеристики, отражающие процесс общения, –

по показателям речи, социальной переноски, внимания устойчивого и избирательного, мышления, эмоционально-волевой устойчивости.

Третьим направлением развития профессиографии, реализованным в себе все позитивные моменты первых двух, является субъективно-деятельностный подход, основанный на научных идеях Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева.

В психологии труда субъективно-деятельностный подход обеспечивает познание психологической сути труда человека как индивидуума, осуществляющего конкретную социально значимую и ценностно-экономически нормированную деятельность. Труд рассматривается как осознанное целенаправленное исполнение человеком нормативно представленных действий заданными средствами труда, а также как процесс, в котором человек реализует себя, осуществляя поиск и создание новых способов и приемов достижения необходимых профессиональных результатов.

Характеризуя труд человека как «функциональную систему», а человека – как субъекта труда, инициатора активности, Е.А. Климов для изучения уровня его сформированности определяет следующие психологические признаки субъекта труда [11].

Первый признак – характеризует осознание человеком социальной ценности результата труда. Уровень данного осознания определяется на основании: а) степени представленности у субъекта труда знаний о требованиях к результату труда; б) характера познания социальной ценности предвидимых результатов труда для себя и для общества (отношение к делу); в) эмоциональных проявлений субъекта труда в деятельности и их адекватности его представлениям и знаниям.

Второй признак – осознание обязательности выполнения порученного дела в заданных нормах. Уровень представленности данного признака определяется на основании: а) оценки характера осознания необходимости и ответственности за выполнение работы в строго заданных рамках;

б) оценки адекватности эмоционального состояния субъекта труда уровню его сознания.

Третий признак – сознательное применение орудий и средств достижения профессиональных целей. Данный признак тоже рассматривается с позиций психологической представленности по следующим характеристикам: а) степени теоретической подготовленности к выполнению профессиональной деятельности (знание зависимостей между свойствами предметов, орудий и субъектом труда); б) степени сформированности профессиональных умений и навыков; в) адекватности эмоциональных проявлений соответственно уровню профессиональной готовности субъекта труда.

Четвертый признак – осознание профессиональной значимости межличностных отношений. Оценка уровня этого признака осуществляется на основании глубины знания и понимания субъектом труда вклада других людей в создание материальных ценностей общества, которые он использует в своей профессиональной деятельности в целях создания новых общественно значимых ценностей, а также на основании характера эмоционального переживания отношений к людям труда и ценностям, которые они создали.

Наряду с психологическими признаками субъекта труда субъектно-деятельностный подход включает и такие единицы анализа, как психические регуляторы труда. Это, во-первых, «образ объекта» – представление предмета, орудий и условий труда, а также процесса труда в целом, по-разному отраженное в сознании каждого субъекта труда. Единицами анализа данного регулятора являются: а) чувственный образ (сенсорно-перцептивный); б) репрезентативный конкретный образ (представления, воображения); в) репрезентативный отвлеченный образ (понятия, слемы, системы понятий, усвоенные алгоритмы действий).

Во-вторых, «образ субъекта» («Я-образ») позволяет охарактеризовать самосознание, то есть осознание человеком себя, своих возможностей, своей роли и в профессиональной структуре, и в обществе по следующим показателям: актуальный «Я-образ» в настоящий момент и обобщенный

«Я-образ» («Я-концепция» — «Я» в прошлом, настоящем и будущем).

В-третьих, «обрат субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений» характеризует профессиональное самосознание субъекта труда, которое может быть изучено по следующим показателям: потребностям, эмоциям, характеру человека и направленности личности.

Психические регуляторы как единицы анализа субъектно-объектных взаимосвязей, складывающихся у человека в трудовой деятельности, раскрывают особенности отражения субъектом объективной реальности и позволяют определить степень адекватности этого отражения, то есть характер и соотношение личностных и предметных взаимосвязей.

В целом такое профессиографическое исследование, с одной стороны, обеспечивает познание скрытых («инструмал»), глубоко индивидуальных динамических процессов психики, актуализируемых человеком в профессиональной деятельности, которые в то же время обладают вполне объективными закономерностями: обдумывание, построение образа будущего продукта, результата, эффекта, способов его получения и т. д. С другой стороны, оно позволяет предположить обусловленность взаимосвязей мотивационных, когнитивных, эмоционально-волевых характеристик субъекта труда его социальными установками, профессиональной направленностью и подготовленностью и в некоторой мере индивидуально-типологическими особенностями.

Итак, на современном этапе профессиография приобретает значение области научного знания для обеспечения решения задач в практике профессионального консультирования, отбора, обучения, обеспечения безопасности труда, профессиональной работоспособности и т. д. Ее можно рассматривать как психотехнологию изучения субъекта труда, так как данный подход по своей сути является теоретико-методической основой знаний о принципах, формах и методах организации и проведения системного профессиографического исследования.

Проведение профессиографии предусматривает изучение социально-экономических, производственно-технических, психологических, гигиенических и других сторон деятельности с учетом специфики решения перечисленных выше практических задач. В ходе профессиографии следует получить ответы на целый комплекс вопросов следующего характера.

1. Как называется работа и в чем она заключается? Названия работы, специальности, профессии, должности, возможного рабочего места.
2. Какова цель работы и ее значение? Вид продукции, услуги и т. п., ценность и важность работы для предприятия, экономики, общества.
3. Что является предметом труда? Материал, сырье, полуфабрикаты, нематериальные источники: информация, письменные данные и документы, обслуживание, вид услуг.
4. Каким способом выполняется работа? Технологический процесс, трудовой процесс, задание и т. д.
5. На основании чего производится работа? Производственная документация, чертежи, указания, технологические инструкции, планы, определенная информация, приказы.
6. Каковы критерии оценки эффективности труда? Нормы производительности, лимиты затрат времени, качество продукции.
7. Какая квалификация требуется для работы? Уровень подготовки, практический опыт, мастерство, специализация.
8. При помощи каких средств выполняется работа? Инструмент, машины, вспомогательные средства, аппаратура, средства управления.
9. В каких условиях выполняется работа? Условия труда и параметры рабочего места.
10. Какова организация труда? График работы, расписание смены, режим труда и отдыха, баланс рабочего времени.
11. Какова кооперация труда? Распределение производственных заданий, обязанностей и ответственности в коллективе, система руководства и управления, характеристика социальной среды и психологического климата на производстве.

12. Какова интенсивность труда? Количество работы, ее сложность, скорость и темпы работы, нормы времени, продолжительность нагрузки, монотонность, ритмичность, равномерность.
13. Какие ситуации опасности и факторы ответственности встречаются на производстве? Исполнение, материальные потери, финансовые потери, штрафы за низкое качество или срыв сроков поставки продукции, аварии оборудования, травмы, профессиональные заболевания, экологический вред.
14. Какое воздействие оказывает труд на работников? Характер положительного и отрицательного влияния материальных, организационных и социальных факторов на личность и коллектив в целом.
15. Какую пользу приносит труд работнику? Зарплата, премии, дополнительные выплаты, различные льготы, моральное удовлетворение от труда, общественное признание.
16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы? — Административно-правовые, политические, медико-санитарные, общественные и другие.

Полученную информацию следует рассматривать как исходный материал для последующего психологического анализа особенностей конкретной профессиональной деятельности.

4.2. Принципы профессиографии

Процесс изучения профессиональной деятельности должен проводиться на основе учета ряда принципов (правил) профессиографии [1, 6, 8].

Принцип дифференцируемости изучения и описания деятельности, отражающий необходимость учета в этом процессе особенностей ее содержания, условий, целей, продуктов деятельности и т. п., характерных для конкретных форм ее реализации с точки зрения решения конкретных практических задач. Характер профессиографической информации должен различаться в зависимости от того, проводится ли изучение деятельности для обоснования

профессиональных требований к личности, что необходимо для психологического отбора, выявления условий и задач формирования профессиональных навыков и умений (профподготовка), определения структурных и функциональных возможностей выполнения человеком трудовых задач (индекс аварийности, требования к организации и средствам деятельности) и т. д. Эти особенности определяют не только программу профессиографии, но и подбор методических приемов ее проведения, степень детализации в изучении специфических особенностей конкретной деятельности и т. д.

Принцип специфичности (конкретности, целенаправленности), который означает, что профессиография должна быть направлена на получение информации о характерных особенностях конкретного вида профессиональной деятельности. В этой связи специфика изучаемой деятельности должна предопределять объем необходимой информации, глубину ее проработки, форму обобщения и представления. Данный принцип обуславливает необходимость выбора вопросов, требующих изучения, разные глубины, детальность и уровни рассмотрения характеристик субъектно-объектных взаимосвязей, а также набор адекватных задачам и целям профессиографии методов, приемов, стилей и форм изучения и представления материала.

Принцип динамичности профессиографии, определяющий необходимость прогнозирования особенностей развития профессии, учета изменений самой деятельности, то есть как содержания трудового процесса (появление новых задач, совершенствование нормативных способов выполнения операций и т. д.), так и средств, условий и организации деятельности в связи с научно-техническим прогрессом (обновлением технической базы, внедрением перспективных программ научной организации труда и т. п.) и периодической корректировкой профиля трудовых задач. Этот принцип означает необходимость совершенствования ранее разработанных профессиограмм с учетом изменения профессиональных и психологических особенностей конкретной деятельно-

сти, а также отражения в профессиограмме возможных изменений характеристик деятельности, включая их психологические особенности.

Принцип комплексности методов профессиографии, то есть использования совокупности приемов изучения деятельности (анализ рабочих документов, опрос, наблюдение, трудовой метод, изучение внешней среды и т. д. – см. ниже), каждый из которых позволяет получить специфические сведения о деятельности, а по их совокупности создать наиболее полную и объективную ее характеристику. Своеобразие комплексного подхода к изучению профессиональной деятельности заключается в возможности и необходимости использования методических приемов получения и анализа как количественной, так и качественной информации.

Принцип идентичности методов изучения деятельности, что означает необходимость использования единого (по составу и содержанию) комплекса методических приемов профессиографии для получения сопоставимых ее результатов, что является обязательным условием для сравнительной оценки различных видов профессиональной деятельности, проведения их классификации и т. д.

Принцип нормальности профессиографического описания деятельности: а) сбор информации; б) анализ информации; в) построение гипотез (или о профессионально важных качествах, или о причинах, осложняющих деятельность, или о способах усовершенствования профессионального обучения и др.); г) экспериментальная проверка гипотез; д) разработка рекомендаций соответственно поставленной задаче.

Принцип селективности (избирательности) объекта изучения. Он определяет направленность профессиографии именно на ту «сферу» труда, в которой наиболее ярко выражена и как бы сконцентрирована основная специфика субъектно-объектных взаимосвязей данной профессиональной деятельности, то есть на задачи (штатные, аварийные и т. п.), которые должен решать или исполнять человек в процессе работы, объективно наиболее сложные и ответствен-

ные по точностным, скоростным, пространственно-временным, социальным и другим параметрам.

Принцип системности изучения профессиональной деятельности, отражающий необходимость учета взаимосвязи и взаимозависимости ее компонентов (субъекта, содержания, средств, условий и организации труда), наличия системобразующего фактора в виде конкретной цели (результата) деятельности, формирования ее системных свойств в результате взаимодействия различных характеристик субъекта и особенностей других компонентов деятельности, определенной иерархией значимости отдельных форм взаимосвязи компонентов системы деятельности на различных этапах, в разных условиях ее реализации.

Профессиографирование с позиций системного подхода всегда должно начинаться с изучения объекта труда (то есть трудового поста: предмета, задач, средств труда и профессиональной среды) как нормативно организованного «заданного» фактора для функционирования субъекта труда. В качестве объекта труда рассматривается конкретная профессия. «Профессия как социально фиксированная область возможного существования определенных трудовых функций существует в виде множества трудовых постов, распределенных в обществе. Каждый такой трудовой пост может быть и вакантен, то есть может существовать как бы «без человека» но даже в этом случае он потенциально предъявляет некоторый комплекс требований к тому человеку, который намеревается этот пост занять...» [11, с. 182].

Изучение и описание профессиональной деятельности с позиций системного подхода означает необходимость рассматривать ее как многоуровневую, взаимодействующую систему, в которой субъект и объект труда имеют разные стрессные и функциональные. Именно поэтому они могут рассматриваться каждая в отдельности на нормативно-параметрическом, морфологическом (структурном) и функциональном уровне анализа, но использование его результатов и интересах решения практических задач требует сопоставления,

считается профессионально значимых (с позиций субъекта и объекта труда) связей и зависимостей.

Рассматривая профессиональную деятельность с позиций системного подхода как сложный многопризнаковый объект, очень важно учитывать следующие положения профессиографии:

1) каждый элемент системного объекта описывается с учетом его «места» в целом;

2) исследование системы неотделимо от условий ее существования;

3) для системного объекта характерна целесообразность поведения, поэтому причинно-следственный анализ не всегда оказывается достижимым.

В целом системная методология обеспечивает определенную ориентацию в изучении системного объекта, так как направляет на исследование разнообразных характеристик профессиональной деятельности и их взаимосвязей с учетом условий их функционирования.

4.3. Схема профессиографии

Изучение профессиональной деятельности проводится на основе специальной программы, которая включает перечень вопросов (схему) для его проведения в соответствии с изложенными принципами профессиографии и определяет содержание и последовательность процедуры сбора, описания, анализа и систематизации сведений об объекте труда, его требованиях к человеку и влиянии на него [7, 8, 14]. В общем виде эта схема отражает необходимость получения информации для описания и анализа следующих элементов профессиограммы.

1. *Общие сведения о профессии:* наименование и наименование профессии; содержание функциональных обязанностей; требования к квалификации специалиста; характеристика цели (результатов) труда; основные показатели эффективности и качества труда; особенности рабочего места; особенности взаимодействия с другими специа-

- лекциям; формы интеллектуального и морального напряжения.
2. *Содержание деятельности*: описание и анализ основных нормативных («штатных») и ситуативных («вещных», аварийных) задач; характеристика рабочей нагрузки – вид, количество, продолжительность, сложность, неопределенность, значимость и т. д.; особенности приема, хранения и переработки информации, исполнительных действий – модальность, помехи, объем, психологические ограничения и требования к субъекту; способы выполнения трудовых задач, требования к уровню подготовленности, профессиональным способностям и другим качествам личности профессионала; анализ ошибочных действий и аварий – виды, причины, последствия, частота, проявления и т. д.
 3. *Средства (орудия) деятельности*: средства отображения информации – тип, конструкция и т. д.; органы управления – тип, конструкция, размещение и т. д.; рабочее место – размещение, обзор и т. д.
 4. *Условия деятельности*: санитарно-гигиенические – микроклимат, газовый состав, шум, освещенность, вибрация, ионизирующее излучение и т. п. (интенсивность, продолжительность воздействия, наличие средств защиты и т. д.); социально-психологические – состав коллектива, особенности межличностного общения, психологический климат и т. д.; эргономические факторы рабочего места.
 5. *Организация деятельности*: регламентация труда – распорядок, режим труда, отдыха и питания; рабочая нагрузка – интенсивность, продолжительность, планирование; организация техники безопасности; организация восстановления работоспособности – отпуска, санаторно-курортное лечение, реабилитационные мероприятия.
 6. *Субъект деятельности*: нагрузка основных психических функций; значение конкретных личностных особенностей; особенности психической регуляции деятельности; развитие функциональных состояний; профессионально значимые индивидуально-психологические различия между специалистами; профпригодность, функциональные расстройства.
 7. *Психология профессии*: перечень и степень значимости конкретных психических качеств для деятельности; уро-

вень нагрузки; возможности компенсации; уровень развития психических функций и качества и т. д.

8. Объяснение профессиональными предобусловиями психологическим качеством человека.

В зависимости от целей психологического изучения профессиональной деятельности выделяются слемы «системной», информационнои, диагностической, прогностической, методической и конструктивной (эргонимической) профессиографии.

4.4. Методы профессиографии

В связи с тем, что профессиональная деятельность является сложной многоуровневой и полимодальной системой, при ее изучении необходим целый комплекс разнообразных методов, применение которых требует определенной организации.

Все используемые в профессиографии методы можно включить в три группы: методы сбора эмпирических данных (нормативная информация об объекте труда, информация о субъекте труда в профессиональной деятельности в целом); методы обработки эмпирической информации, методы психологической интерпретации собранной информации (рис. 1). В слеме также показана последовательность применения этих групп методов. Выбор же методов из каждой группы зависит от целого ряда факторов: особенностей конкретной профессиональной деятельности, целей ее изучения и уровней анализа; условий, в которых проводится профессиографирование; степени владения исследователем теми или иными методами. Так, изучение профессий, требующих глубоких специальных знаний (технических, физических, математических, инженерных и др.), может быть осуществлено методом экспертного опроса при сборе нормативной эмпирической информации, а ее методом изучения документации.

В тех видах деятельности, где по внешнему поведению работающего человека трудно проследить и понять сложность, особенность и правильность ее выполнения (хирург,

4.4.1. Методы сбора эмпирических данных

Сбор информации об объекте и субъекте труда, особенностях их взаимодействия в профессиональной деятельности обеспечивает комплекс методов.

Метод изучения документации позволяет получить нормативную информацию о целях, задачах, содержаниях, условиях, средствах и организации изучаемой деятельности, требованиях к продукту труда и технике безопасности, уровню профессиональной подготовки, о нормах труда, характере ошибочных действий и заболеваемости специалистов.

Эти нормативные характеристики трудового поста зафиксированы в разных источниках: технологической и технической документации (технологические карты, «спецификации», расчетные записки, чертежи, предписания и др.), инструкциях, наставлениях, руководствах и юридической документации, в программах подготовки технических, навигационных и других справочников, в специальной литературе, в правилах безопасности труда и др. Наряду с фиксированными нормативными источниками возможны отдельные словесные указания о требованиях и правилах выполнения конкретной работы или отдельных знаний (чаще это касается вновь появившихся видов деятельности или становления новых организаций).

Данный метод также может применяться и при сборе некоторой объективной информации о субъекте труда: возрасте, здоровье, успешности в обучении или работе, стаже работы, профессиональной подготовке и др. Здесь изучаются данные паспортов, аттестатов, дипломов, медицинской карты, служебных характеристик, трудовой книжки, медицинских журналов, дневников и др.

При сборе объективной информации об особенностях протекания профессиональной деятельности субъекта труда изучаются документы по браку, авариям, травмам, производительности труда, «нештатным ситуациям».

Особенностью использования метода изучения документации является необходимость отбирать из всей норма-

тивной информации об объекте труда только та, которая одновременно является значимой и с точки зрения характеристик особенностей успешного выполнения деятельности субъектом труда. Эта информация должна также обеспечивать определение профессионально важных качеств (мотивационно-личностных, психологических и психофизиологических), развитие которых необходимо для успешности профессиональной деятельности на данном трудовом посту. Не всякая техническая и технологическая документация трудового поста доступна для понимания психолога — для этого требуется подчас длительная профессиональная подготовка. Необходимость в изучении документации по авариям, травмам, браку возникает лишь в специфических, чрезвычайных случаях, приводящих к социальным, экономическим, материально-техническим и человеческим потерям, которые не всегда достаточно полно и объективно фиксируются.

Работа с документами дает возможность психологу овладеть профессиональной терминологией, ознакомиться с историей зарождения и развития данной профессии. Она позволяет также определять гипотезы о структуре и динамике деятельности, о направлениях и методических приемах ее изучения.

Метод опроса обеспечивает получение информации об особенностях профессиональной деятельности путем ответов на вопросы (в устной или письменной форме), касающиеся описания и оценки ее компонентов, отношения к ней и влияния трудового процесса на психический и физический статус опрашиваемого специалиста, самооценки возможностей, профессиональной готовности и успешности. В зависимости от целей и условий сбора информации опрос может проводиться в форме беседы (интервью) и анкетирования.

Проведение беседы — непосредственного общения экспериментатора (психолога) с испытуемым (специалистом) — необходимо при изучении структуры и содержания объекта труда и психологических особенностей субъекта

труда (профессиональная мотивация и рабочие планы, функциональные состояния, субъективная оценка сложности и направленности труда, степень удовлетворенности работой, взаимоотношения в коллективе и т. д.). Программа беседы может иметь ориентировочные, диагностические, формирующие или корректирующие (оказание помощи), учебные задачи.

Форма регистрации материалов беседы не должна нарушать ее доверительного, непринужденного характера.

Содержание и форма беседы должны отвечать следующим требованиям: 1) наличие гибкой (нежесткой), но заранее продуманной схемы, предусматривающей возможные варианты, сценария ее проведения; 2) постановка вопросов должна естественно вытекать из контекста общения, а не уподобляться устной анкете; 3) вопросы не должны ставиться во внушающей форме; 4) вопросы должны предъявляться не в прямой постановке, а в косвенной форме, «провоцирующей» свободное высказывание; 5) система вопросов должна допускать взаимопроверку ответов.

Установление контакта возможно с обращающимся проходит несколько фаз: «накопление согласия»; «поиск общих интересов»; уточнение правил, принципов, стиля общения; взаимосодействие.

Для опроса в письменной форме используются анкеты различной целевой направленности: оценка различных особенностей профессиональной деятельности, межличностных отношений, причин и проявлений ошибочных действий и т. п., самооценка состояния психических процессов, качества личности, функционального состояния, своих действий в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях и т. д.

В анкете можно использовать вопросы как в открытой форме (свободный письменный ответ на поставленный вопрос), так и в закрытой форме (предлагаются несколько вариантов заранее подготовленных ответов или задается выбор одного из двух ответов в форме «да» — «нет»).

Экспертный метод («метод компетентных судей») представляет собой прием получения и оценки суждений, заключений от специалистов-экспертов о каких-либо профессиональных явлениях, событиях, качествах и т. п. (технических и технологических характеристиках орудий труда, условиях деятельности и т. д.) или профессиональных, психологических и других особенностях субъекта (субъектов) труда.

Он может использоваться в различных формах и для разных целей. *Наблюдательная аналитическая экспертиза* предусматривает заключение психолога-эксперта о частном проявлении особенностей профессиональной деятельности, психологической причине аварии, достоинствах и недостатках рабочего места, личных качествах субъекта труда и т. п. Результатом экспертизы может быть и прогнозная оценка какого-либо явления или состояния. Экспертиза может заключаться либо в качественной оценке, либо в измерении объекта исследования в номинальной или порядковой шкале – подведение под известную категорию и определение (обозначение) явления, указание на относительную степень выраженности его качества и его места по отношению к одному-двум другим явлениям, качествам.

Экспертиза может быть следствием *группового консалтинга* – заключения психолога-эксперта об особенностях какого-либо объекта, предмета, состояния на основании обобщения мнений ряда специалистов-психологов по конкретному вопросу.

Психолог-эксперт для учета коллективного суждения, мнения непсихологов (учащихся, студентов, специалистов-профессионалов) по ряду профессиональных вопросов (например, оценка сложности рабочего задания, профессионального статуса работника, профессиональной подготовленности специалиста и т. п.) может использовать *метод независимых парных оценок* (рейтинг) субъекта или объекта труда.

Метод наймадения. Применение данного метода в профессиографии наиболее эффективно только после сбора информации об объекте и субъекте труда методами изучения

документации и опроса, на основе которых определяются те элементы, виды деятельности, за которыми необходимо наблюдать. Этот метод позволяет изучать процесс и условия протекания профессиональной деятельности: организацию работы, действия субъекта труда, его переживания, взаимодействие с коллегами, особенности планирования и контроля действий, общую последовательность действий и операций, качественно-количественную характеристику поступающей и исходящей информации и исполнительных действий, модальность и уровень загрузки информацией, внешние условия деятельности, продолжительность и особенности наиболее сложных периодов деятельности, характер (частоту, содержание) взаимоотношений специалистов и т. д. Наблюдение позволяет трудовой процесс разбить на отдельные операции для осуществления пооперационного анализа деятельности, который является основанием для психологической расшифровки «технологических» операций. Проведение наблюдения в целях профессиографического анализа деятельности должно отвечать принципам систематичности, планомерности и целенаправленности.

В зависимости от задачи исследования, наблюдение проводится непрерывно или выборочно. Непрерывное наблюдение осуществляется в тех случаях, когда необходимо составить полную картину протекания конкретного процесса труда с целью выявить специфические и неспецифические особенности его исполнения, составить фотопортрет рабочего дня. Выборочное наблюдение проводится тогда, когда требуется изучить какой-либо элемент или этап процесса труда, чтобы определить его напряженность, сложность, длительность и характер исполнения, а также причины и частоту возникновения ошибочных действий и т. п.

Метод наблюдения включает непосредственное и опосредованное наблюдения. Непосредственным является наблюдение, проводимое визуально, без вспомогательной аппаратуры, а опосредованным – наблюдение, осуществляемое с помощью различной аппаратуры: секундомера, фотоаппарата, видеокамеры, различных регистрирующих устройств (са-

мониторов, магнитофонов, видеоманитофонов). Любому опосредованному наблюдению предшествует непосредственное, которое позволяет выделить то, что следует регистрировать.

Непосредственное наблюдение проводится по заранее подготовленному плану (программе) в слухов, составленным на основе данных технологической и технической документации для наблюдения за исполнением рабочих операций. Фиксируются также невербальные и вербальные эмоциональные проявления, возникающие у человека в процессе труда. На основании документации по оборудованию составляются схемы-таблицы для наблюдения за использованием индикаторов, органов управления и описания организации рабочих мест.

Непосредственное наблюдение позволяет описывать, как протекает деятельность профессионала на основе пооперационного анализа процесса труда, способов и приемов исполнения операций; индивидуальной и общей организации рабочих мест; оперативных сенсорных и моторных зон деятельности; помех и сбоях, возникающих в процессе работы; сложных, критических моментов работы; поведения работников в процессе деятельности в типичных и усложненных условиях; взаимоотношений с другими работниками при выполнении работы.

Опосредованное наблюдение проводится по схемам-таблицам, составленным по данным, зафиксированным путем непосредственного наблюдения. Регистрируются те элементы трудового процесса, которые должны характеризоваться качественно и количественно. К ним относятся следующие элементы: операции, длительность выполнения которых определяется посредством пооперационного хронометража; планирование работы, определяемое путем «фотографии рабочего дня», в которой фиксируется время, распределенное самим работником, и время, затраченное на устранение технологических и технических помех; оперативная сенсорная и моторная нагрузка, определяемая регистрацией зрительных и кинестетических фиксаций и движений, которые выполняются в определенной, выделенной

для регистрации отрезок времени; помехи и ошибки, периодичность их возникновения и длительность устранения; критичные и наиболее сложные моменты работы, периодичность и длительность их протекания.

По видам наблюдения выделяется также «выключенное», когда психолог (экспериментатор) является или временно становится членом трудового коллектива, и «невыключенное», когда оно осуществляется со стороны (вне коллектива), а также «открытое» и «скрытое».

Подготовка и проведение наблюдения предусматривает несколько этапов: определение цели и задач наблюдения; установление объекта и предмета; выбор способа (вида) его проведения; выбор средств и форм регистрации результатов; проведение наблюдения, накопление его материалов; обработка и психологическая интерпретация полученной информации.

При опосредованном наблюдении в зависимости от целей наблюдения и условий его осуществления можно использовать различные регистрационные методики. Достаточно много методик разработано для регистрации различных характеристик трудовых действий и операций. Так, **хронометраж** выполнения действий позволяет определить длительность, скорость и ритмичность их исполнения, относительную загруженность анализаторов, преобладающий вид активности (двигательный, речевой), частоту обращений к приборам, к другим специалистам и т. д. **Циклография, кинематика** и **видеосъемка** с анализом кадров позволяют зафиксировать последовательность, продолжительность, траекторию, амплитуду и скорость трудовых действий, их ритм и силу. Методы регистрации кинематики трудовых действий позволяют определить их пространственные координаты, скорость, ускорения, усилия, прикладываемые к инструментам при исполнении действий и их отклонения от заданной траектории.

Биографический метод основан на методе опроса и изучении документации о субъекте труда, а также элементах метода непосредственного наблюдения. Они обеспечивают изучение условий формирования профессионала, его позна-

вательную активность, мотивационную сферу (профессиональную направленность), коммуникативные способности, эмоционально-волевую готовность к преодолению критических событий и прочее, усложняющих адаптацию субъекта труда. Информация, собранная данными методами, является достаточно прогностичной.

Метод анамнеза – сбор и анализ информации о фактах, событиях прошлой жизни и деятельности конкретного человека, которые могли оказать влияние на формирование и проявление его как профессионала. Он включает приемы опроса (в форме беседы) и изучения разнообразной документации: личного дела, диплома, аттестата, учебных и служебных характеристик, медицинской карты и др. В качестве респондентов для сбора материалов могут выступать родители, родные, учителя. Высказывания человека о событиях своего прошлого трактуются как «субъективный анамнез», а информация, собранная на основе высказываний других лиц о данном человеке в сочетании с документальной информацией, называется «объективным анамнезом» [11].

Метод анамнеза позволяет изучить и оценить особенности развития конкретного человека как субъекта труда, выяснить условия формирования личности профессионала, понять его мотивы и их устойчивость, сделать ретроспективный анализ ситуации выбора профессии, определить причины, усложняющие его адаптацию в профессиональной среде. Кроме этого – строить прогнозы развития личности, изучить пути формирования мастерства, способы преодоления сложных моментов и др.

Метод казуометрии – исследование субъективной картины жизненного пути и психологического времени жизни личности [4]. Казуометрия проводится в форме интервью, которое включает следующие процедуры: биографическую разминку (составление перечня значимых событий, их датировка), анализ причин, породивших событие, обозначение сфер принадлежности событий и целевой анализ.

Основной принцип применения данного метода заключается в том, что выделенный список жизненных событий

оценивается человеком по набору следующих критериев: частота, степень или вес жизненных изменений, эффективность разрешения и временных характеристик этих событий. Используются и дополнительные процедуры: оценка эмоциональной привлекательности событий, их удаленность в прошлое и будущее, значимость «для себя» и для других людей. Результаты интервью изображаются в виде кластеризации – графика событий и межсобытийных связей, которые дают наглядное представление о мотивационном статусе событий, их локализации в календарном и психологическом времени, стартовой или финишной роли в жизни опрошенного, о структуре взаимосвязей событий друг с другом.

Этот метод позволяет определить критические точки профессионального становления, время их наступления, способы преодоления неблагоприятных событий, профессиональных инцидентов.

Трудовой метод применяется при изучении таких профессий, которые не требуют длительной теоретической и практической подготовки и не являются особо опасными. Он представляет собой метод, включающий одновременно и элементы сбора, и элементы анализа информации о конкретной профессиональной деятельности. Его сущность заключается в том, что психолог, изучая профессиональную деятельность непосредственно на конкретном рабочем месте, совмещает в одном лице и исследователя, и исполнителя, осуществляя самонаблюдение. Самонаблюдению предшествуют изучение технической, технологической или какой-либо другой нормативной документации и наблюдение за исполнением трудового процесса. Эти данные служат психологу основанием для построения протоколов самонаблюдения. При самостоятельном освоении деятельности или участии в исполнении основных элементов или задач трудового процесса удастся выявить специфические сложности формирования профессиональных навыков и осуществления деятельности; неоптимальные приемы работы и организации обучения; нерациональную организацию труда. Кроме того, трудовой метод изучения профессии позволяет

составить психограмму профессии, то есть выделить профессионально важные психологические и психофизиологические качества субъекта труда.

Метод алгоритмического анализа деятельности заключается в ее расчленении на качественно разнородные элементарные действия («операторы») и условия их выполнения («логические условия»), а также в установлении временной и логической связи между ними и выявлении их психологического содержания [7].

Применение алгоритмического способа фиксации трудового процесса позволяет: установить частоту повторения операторов и логических условий; оценить уровень стереотипности, логической сложности деятельности и эмоциональной напряженности специалиста; рассчитать степень неопределенности (энтропию) логических условий и операторов, суммарную динамическую интенсивность работы; выделить логические условия, затрудняющие нормальное течение трудовой деятельности человека; определять возможные варианты решения профессиональных задач; осуществить сравнительный анализ индивидуальных способов работы; прогнозировать наиболее оптимальный алгоритм работы, автоматизацию некоторых трудовых процессов, а также составить учебно-тренировочный материал и др.

Метод изучения ошибок направлен на определение причин отклонения от нормального протекания трудового процесса. Этот метод применяется при наличии дополнительной информации, получаемой из специальной нормативной документации, документации по браку или дефектам в работе, а также информации, полученной посредством наблюдения и опроса. Изучение ошибок дает возможность проводить их классификацию и устанавливать причины их возникновения, которые могут быть обусловлены различными факторами: плохой профессиональной подготовкой, нечеткостью инструкции по работе, некорректностью оборудования, отрицательным влиянием окружающей среды на функциональное состояние работника, несвоевременной оценкой правильности действий, напряженностью ра-

боты, безответственностью работника и т. д. [2]. Кроме того, изучение ошибок позволяет выделить сложные, критичные и напряженные ситуации процесса труда, в которых более четко проявляются нарушения в протекании когнитивных, перцептивных, эмоционально-волевых и других процессов.

Метод изучения продуктов деятельности применяется в тех случаях, когда невозможно или затруднено наблюдение за процессом выполнения профессиональной деятельности, либо оно не позволяет исследователю выявить основные особенности деятельности некоторых специалистов (конструкторы, операторы, архитекторы, менеджеры и другие). Продукты труда могут быть не только вещественными, но и информационными (журналисты), формирующими (педагоги, воспитатели), законодательскими (депутаты) и т. д.

Этот метод позволяет по результатам труда определить качество выполненной работы посредством сопоставления продукта труда с нормативными требованиями, предъявляемыми к его изготовлению. В результате такого сопоставления выясняются не только эффективность деятельности субъекта труда, но и некоторые причины (объективные и субъективные), снижающие ее. Он может быть использован в тех случаях, когда требуется дополнительная информация о деятельности субъекта труда к данным, полученным методом наблюдения, опроса, эксперимента, изучения документации, в целях постановки вопросов, требующих решения конкретных практических задач.

Продукты деятельности могут быть представлены в двух основных категориях.

1. Материальные (материализованные), документально фиксируемые: продукты сельского хозяйства, строительства, промышленности, художественных промыслов и т. п.; созданные инструменты, приспособления и т. п.; составленные документы, отчеты, публикации, компьютерные программы и т. п.; результаты творческого и гражданского труда (чертежи, карты, рисунки, картины и т. п.); результаты труда по утилизированным вещественным и информаци-

оших материалов (набранные тексты, библиографические указания и т. п.).

1. **Функциональные (процессуальные):** общественное построение (психологический климат) в коллективе, создаваемое личным примером, генерированием напряженности, интригами; выступления (доклады, лекции, производственные совещания и т. п.); развитие (расширение, углубление) знаний, навыков и умений, изменение отношения к людям и т. д.

Методы оценки профессионального обучения и деятельности. Оценка деятельности необходима для определения индивидуальной успешности ее выполнения, наиболее сложных этапов и задач трудового процесса, уровня профессиональной подготовленности, диагностической и прогностической ценности конкретных экспериментальных методов, эффективности разработанных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности. В качестве показателей оценки деятельности могут быть использованы параметры скорости, продолжительности и точности выполнения отдельных операций, действий, задач и деятельности в целом, производительности труда (количество изготовленной продукции, выполненных задач в единицу времени и т. п.), трудовых затрат (выраженной энергии), а также данные трудопогребь, травматизма, профзаболеваемости и характеристики качества продукции (степень соответствия стандартам качества).

Для решения перечисленных задач применяются различные показатели деятельности (время и скорость выполнения, количество и качество производственной продукции), а также балльные и ранговые показатели. Отбор необходимых показателей для характеристики конкретной деятельности должен проводиться в соответствии со следующими принципами: адекватность деятельности задачам профессиографирования, объективность оценки, комплексность использования показателей и доступность их получения.

Методы оценки условий деятельности. Эффективность и качество выполнения трудовых задач, функциональное состояние и работоспособность субъекта труда в значительной

степени зависит от санитарно-гигиенических и социально-психологических условий деятельности. В процессе профессиографии необходимо установить характер факторов внешней среды (их перечень, связь с элементами, этапами трудового процесса, интенсивность и длительность воздействия и т. д.), которые могут оказывать острое или хроническое воздействие на организм и психику человека или выступать в качестве физических помех для реализации конкретных действий и операций.

Для характеристики санитарно-гигиенических условий профессиональной деятельности следует провести замеры и оценку (сопоставление с нормативами для конкретных условий – помещения, улица и т. д.) следующих параметров внешней среды: температура, абсолютная и относительная влажность воздуха (с помощью термометра, психрометра); скорость движения воздуха (анемометр); газовый состав воздуха (газовый анализатор); вредные примеси в воздухе (пыль, химические и бактериологические примеси); барометрическое давление (анероид); шум, вибрация (шумомер, измеритель вибрации); освещенность (люксметр); ионизирующее излучение (дозиметр) и т. д.

Для характеристики условий и особенностей межличностного общения специалистов следует оценить характер их информационного взаимодействия, состояние психологического климата в коллективе и стиль руководства членами рабочей группы (бригады, смены, участка и т. п.).

Результаты изучения особенностей перечисленных внешних факторов позволяют провести качественно-количественное определение степени их влияния как на рабочий процесс, так и на состояние, устойчивость, адаптивность профессионально важных функций и качество субъекта труда, а также обосновать рекомендации по регламентации деятельности, разработке и использованию средств защиты от неблагоприятных факторов среды, формированию благоприятных межличностных отношений в рабочем коллективе и т. д.

Метод эксперимента. Этот метод необходим для подтверждения или опровержения гипотезы о путях и способах ра-

ационализация, организация и обеспечения конкретной профессиональной деятельности, сформулированной на основе ее психологического анализа. В зависимости от особенностей деятельности и условий ее организации эксперимент может проводиться или в естественных условиях («производственный эксперимент»), или в лабораторных («моделируемый эксперимент»).

Производственный эксперимент заключается в том, что какой-либо фактор реальных условий работы изменяется на гипотетически предлагаемый или как критический, или как оптимальный. Так, при изучении влияния скорости работы станка на работоспособность намотчи катушек трансформаторов экспериментальное снижение скорости в естественных условиях (во время обычной работы) на 18–20% вызвало повышение производительности труда на 7–10% [8].

Моделируемый эксперимент позволяет, например, проверить значимость, роль выделенных в процессе психологического исследования тех или иных психических функций, свойства для изучаемой деятельности и установить характер их формирования и функционирования посредством использования соответствующих методик исследования. Для этого используются рабочие тесты (стандартизованные задания – фрагменты рабочего процесса), а также психологические и психофизиологические методики – например корректурная проба с кольцами Ландольта, треметрия, динамометрия, реакция на движущий объект, теппинг-тест, измерение критической частоты слияния световых (звуковых) мельканий, кожно-гальванической реакции и т. д. Возможно также использование метода дополнительных (к реально выполняемой деятельности) задач (на внимание, скорость реакции и т. п.) для оценки функциональных резервов психики и степени сложности основной деятельности.

Таким образом, метод эксперимента включает целую группу различных методов и приемов: непрерывное или выборочное наблюдение, регистрацию трудовых действий и операций, включение дополнительных задач исследования различных психических функций.

Организация экспериментального исследования должна соответствовать следующим условиям: сохранению однородности в выборе испытуемых по возрасту, социальному положению, состоянию здоровья, профессиональной подготовке, стажу работы и успешности в труде, а также по условиям работы.

4.4.2. Методы обработки эмпирических данных

Для осуществления качественного и количественного анализа информация о деятельности субъекта труда, собранной посредством эмпирических методов, используется комплекс методических приемов.

Метод экспертной оценки представляет собой опрос группы квалифицированных специалистов в области исследуемой профессиональной деятельности. Он используется при анализе необходимой информации о специфических особенностях профессии и наиболее типичных случаях, осложняющих деятельность человека, а также разнообразных вариантах ее выполнения и стратегиях поведения специалистов. Кроме этого данный метод позволяет обосновать перечень профессионально важных качеств субъекта труда (личностных, психологических и психофизиологических), обеспечивающих успешность выполнения деятельности, и необходимый уровень их сформированности.

Метод сравнительного анализа. В зависимости от цели профессиографирования осуществляется сравнительный качественный анализ конкретной эмпирической информации для определения причин, осложняющих деятельность субъекта труда, или для определения условий (внешних и внутренних), обеспечивающих наибольшую эффективность труда, успешность освоения профессии, удовлетворенность трудом и т. д. Так, для изучения причин, затрудняющих адаптацию человека в профессиональной среде, необходимо осуществить сравнительный анализ разнородной информации, собранной методами: а) изучения документации об организации трудового поста и требований,

предъявляемых к исполнению работы; б) опроса о причинах неудовлетворенности трудом или о сложностях, возникающих на работе; в) кинезометрии для определения готовности субъекта труда к преодолению событий, которые в профессиональной деятельности стали для него кризисными; г) наблюдения характера и особенностей протекания деятельности и саморегуляции состояния.

Метод классификации и типологизации собранной информации о деятельности. Эта процедура качественного анализа информации обусловлена характером цели или практической задачи профессиографии. Так, например, для составления психологической характеристики способов и приемов исполнения технологических или нормативно заданных операций, необходимо на основе пооперационного анализа их исполнения и анализа соответствующей документации о трудовом процессе сгруппировать операции по их назначению и способам исполнения на ориентировочно-познавательные, подготовительные, исполнительные и контрольные. Для определения основных причин аварий, брака, ошибок и других нарушений в профессиональной деятельности субъекта труда необходимо рассмотреть их с качественной и количественной сторон и определять, что или кто является основной причиной их возникновения. В связи с этим осуществляется классификация на внешние (объективные), обусловленные техническими или организационными причинами, и внутренние (субъективные), возникающие по «вине» человека.

На основе данных наблюдения за процессом исполнения одной и той же профессиональной деятельности разными субъектами труда можно определить типологию индивидуальных стратегий профессионального поведения.

Статистический и графический методы анализа. Используются с целью получить количественную информацию о закономерностях и динамике протекания профессиональной деятельности.

Статистический анализ позволяет выделять не только количественные изменения в деятельности, но и их дина-

минуту в течение рабочего дня, особенно на отдельных временных отрезках работы, по среднелогарифмическим показателям, по квадратичному отклонению (дисперсии), на основании корреляционного, регрессионного, факторного анализа.

Графический анализ дает возможность визуально определить те изменения, которые свойственны характеру выполнения деятельности и процессам, актуализируемым в ней (когнитивным, перцептивным, сенсомоторным, коммуникативным, эмоционально-волевым и др.), – например по вариативности показателей времени исполнения действий или операций, сопровождающихся эмоциональными, речевыми или моторными проявлениями. Для определения характера динамики работоспособности широко используются графики, а для сравнительного анализа характеристик функциональной структуры деятельности – диаграммы. Возможны и другие формы графического изображения – например характера взаимосвязей структурных компонентов деятельности.

4.4.3. Методы интерпретации результатов исследований

В профессиографии данные методы применяются для толкования или разъяснения нормативно представленных в документации и исполняемых субъектом труда задач, функций, действий и операций с точки зрения их психологического и психофизиологического обеспечения. Важно раскрыть хотя бы на внешнем уровне именно те личностные качества, профессиональные способности и психофизиологические возможности, которые должны актуализироваться в конкретной деятельности субъекта труда для успешного ее исполнения. Именно эти качества являются критериями профессиональной деятельности, характеристиками, требованиями формирования, а в случае необходимости – и коррекции.

Можно выделить три типа интерпретационного анализа, используемых в соответствии с задачами исследования:

операционно-технологический, операторно-психологический и функционально-структурный.

Операционально-структурный анализ позволяет на основе кооперационного технологического изучения трудового процесса выделить профессионально важные качества (психологические и психофизиологические), обеспечивающие исполнение конкретной операции (например, скорость реакции, концентрацию внимания, продуктивное мышление, оперативную память и т. п.). Данный вид анализа наиболее эффективен для изучения сборочных видов труда, чаще всего исполняемых ручными и механическими инструментами.

Операторно-психологический анализ осуществляется на основе сравнительного качественного анализа нормативной документации о трудовом процессе и кооперационного анализа его исполнения с выделением трудовых функций, задач, действий и правил их выполнения. Данный вид анализа позволяет выделить логическую структуру трудовой деятельности (морфологию ее строения) с точки зрения объективной и психологической напряженности и профессиональной значимости. На основе деятельностного и субъективного подходов осуществляется психологическая интерпретация операционно-технологической структуры труда. В результате создается гипотетическая операторная модель конкретной трудовой деятельности. Одна часть этой модели представлена операционно-технической структурой (трудовые задачи, действия и нормативные правила их выполнения), а другая — психологической характеристикой этой структуры: цели деятельности субъекта труда, психологические действия и психофизиологические процессы, актуализируемые в деятельности, а также профессионально важные качества, обеспечивающие их протекание [9].

Особенностью функционально-структурного анализа является то, что он направлен на психологическую интерпретацию индивидуальных проявлений когнитивных, операторных и эмоционально-волевых процессов у субъекта труда в реальной профессиональной деятельности. Он осуществляется на основе операторно-психологического анализа, который обес-

печивает организацию регламентированного (по заданной схеме) наблюдения за процессом планирования, исполнения, контроля саморегуляции и коррекции деятельности (мыслительной, коммуникативной, мнемической, сенсорной, перцептивной) в зависимости от специфики социаль-но-психологической и психофизиологической адаптации специалиста, его работоспособности в процессе исполнения работы. Данный вид анализа основывается и на данных опроса во время наблюдения за деятельностью специалиста, позволяющего понять направленность его мотивов, «образ» трудового процесса и его результаты, ценностные ориентации и т. д. В результате функционально-структурного анализа могут быть выявлены (в зависимости от поставленной задачи): стратегии деятельности, специфика нарушений саморегуляции в деятельности (особенности эмоционально-волевой регуляции, адекватность мотивационно-потребностной сферы специфике деятельности, профессиональные деструкции и деформации субъекта труда).

4.5. Дифференцированная профессиография

4.5.1. Ориентировочная схема системной профессиографии

В связи с тем, что профессиография как теоретико-методический подход к изучению конкретной профессиональной деятельности является основой решения любой практической задачи, – в частности формирования, развития, оценки, прогнозирования успешности профессионального обучения и реальной деятельности; регуляции, управления (коррекции, стимуляции, реабилитации) функциональным состоянием; рационализации обучения и труда; проектирования деятельности, а также совершенствования человека как субъекта труда, – ее применение требует дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности, обусловленного целью и задачей исследования. Это

значит, что профессиограмма, проводимая для разных целей (научных и практических), в каждом конкретном случае должна иметь специфические особенности, отражающиеся в программе проведения исследования и применяемых методах, в схемах изучения профессиональной деятельности, в глубине, детальности и широте рассмотрения разных характеристик как субъекта труда, так и трудового поста, а также в форме представления материала.

Для организации и проведения дифференцированного профессиографирования исследователю прежде всего необходимо представлять целостную картину субъектно-объектных взаимосвязей в конкретной профессиональной деятельности субъекта труда, которые выделены в общей ориентировочной схеме системной профессиограммы (рис. 2 и табл. 1).

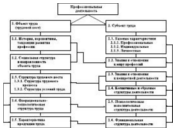


Рис. 2. Общая ориентировочная схема системной профессиограммы

Таблица 1

Содержание блоков ориентировочной схемы системной профессионаграфии

1. Объект труда

- 1.1. Научно-технические тенденции изменения (технико-технологические характеристики); социально-экономические тенденции изменения (социально-экономические характеристики); организационные тенденции изменения (характеристики профессиональной среды)
- 1.2. Социальная востребованность и направленность; социальный статус и ценность труда; социально-организационная структура; социально-экономическая характеристика; социально-правовые нормы; социально-технические характеристики
- 1.3.1. Предмет труда (основные технические признаки); трудовая задача (нормативные требования к результату труда); средства труда (технические характеристики); трудовые функции специалиста; права и обязанности специалиста
- 1.3.2. Среда социально-контактная (психологический климат); информационная (приказы, инструкции, схемы, правила внутреннего распорядка); предметная (интеральные условия работы, санитарно-гигиенические условия); экстремальная среда (болезнь, вредные условия работы)
- 1.4. Действия и операции (технологическая характеристика); правила и нормы исполнения действий и операций (стандартных и нестандартных, ошибочных); требования к результату труда
- 1.5. Тип продукта; требования к качеству; нормы выработки; признаки дефекта

2. Субъект труда

- 2.1.1. Образование; стаж работы; успешность в учебе и работе
- 2.1.2. Возраст; пол; здоровье; психофизиологические возможности; способности
- 2.1.3. Образ мира (мысленное пространство); ценностные ориентации и идеалы; мотивация (направленность, интенсивность), намерения, потребности, интересы, убеждения; познавательная активность; эмоциональ-

- но-волевая сфера; черты характера; общая готовность к труду; отношение к ценности «чужого труда»
- 2.2. Информированность о мире профессий; информированность о социальной значимости профессии; осознание социально-профессионального статуса и своих интересов; осознание себя членом профессиональной общности; осознание ценности профессионального труда для себя и для общества; информированность о социально-экономических отношениях в труде; информированность о тенденциях всоциального развития труда; информированность о перспективах профессионального роста; правовая информированность
- 2.3. Знание о трудовом процессе и результате труда; знание конкретных специфических признаков предмета труда и характеристик средств труда; знание особенностей профессиональной среды (социально-контактной, информационной, предметной и экстремальной) и осознание ее влияния на деятельность и функциональное состояние; знание о возможных осложнениях в деятельности и способах их преодоления; осознание своих трудовых функций и правил их реализации; отношение к избранной профессии и осознание профессиональной и социальной ответственности; осознание перспектив своего профессионального развития; осознание личностного смысла деятельности и своей профессиональной направленности; проявление креативности
- 2.4. Мысленное планирование процесса выполнения задач (ориентировочная основа деятельности); представление о средствах, приемах и способах работы; осмысление целей деятельности; психологическая готовность к возможным осложнениям в процессе деятельности и способам их устранения; представление о требованиях к результату труда и способах его оценки; представление о своих профессиональных и психофизиологических возможностях; предвосхищение событий
- 2.5. Деятельность как субъективно значимая задача, осознаваемая как целостный процесс активизации профессионально важных психических процессов; психологическое обеспечение действий (когнитивных, коммуникативных, психомоторных и др.); психоло-

гическое обеспечение операций (функции восприятия, оперативной памяти и мышления, социальной перцепции и т. д. – «увидел», «услышал», «подумал», «проверил», «запомнил», «сказал», «сигнал» и др.)

2.6. Индивидуальный стиль деятельности (стратегия и тактика исполнения деятельности); функциональное состояние, динамика работоспособности, эмоционально-волевая регуляция (саморегуляция).

Данная схема позволяет сориентироваться в подборе информации, которая необходима для решения конкретной задачи профессионала. Она включает структуру объекта труда (трудового поста) и структуру субъекта труда, а также указания на взаимосвязи компонентов их структур.

Профессионализм всегда должен начинаться с изучения трудового поста, так как трудовая задача, предмет, средства труда и профессиональная среда обуславливают и нормируют поведение субъекта труда и предъявляют к нему множество разнообразных требований как к личности, исполнителю и сознательному деятелю. Только исходя из специфики трудового поста можно говорить о необходимых требованиях к личностным качествам субъекта труда, его способностям, профессиональной направленности, эмоционально-волевой регуляции, об уровне сформированного образа профессионала, профессиональной компетентности, а также готовности субъекта труда к освоению или исполнению данной профессиональной деятельности.

Структура объекта труда, как показано на схеме, включает не только блоки с характеристиками трудового поста, но и блоки общего исторического и социально-организационного плана. Это связано с тем, что успешное исполнение заданных трудовых функций субъектом труда обеспечивается не только профессиональными знаниями, приемами, правилами и внешними условиями деятельности, но и такими внутренними средствами, как образ будущего результата деятельности и обобщенный образ окружающего мира, направленность субъекта (социально-ориентированная и деятельностью-ориентированная мотивация), «мысленное пространство», обогащенное различными областями знаний и т. д. Имен-

но это и является основой сознательного, ответственного, творческого отношения к исполняемой деятельности, формируемой на познавательном интересе к прошлому, настоящему и будущему.

Наряду с этим изучение первых двух блоков структуры объекта труда необходимо и при решении профконсультационных задач (на этапе профориентации), так как данная информация обеспечивает формирование активного интереса к самой профессии, перспективам ее развития и возможностями совершенствования профессионала.

Информация об истории развития профессии и ее социальной направленности обеспечивает также и гипотетическое построение социально-познавательной и мотивационной структуры субъекта труда.

Информация, собранная о структуре трудового процесса в рамках третьего блока, обеспечивает выделение «отдельной» деятельности, что позволяет целенаправленно изучать предмет, задачи, средства, трудовые функции и условия труда только выделенной зоны трудового процесса. Именно это и является основой гипотетического построения профессионально-активационной и познавательно-образной структуры деятельности субъекта труда.

В четвертом блоке объекта труда представлена операционально-технологическая структура труда, которая рассматривается уже как профессиональная деятельность, выделенная в третьем блоке, осуществляемая конкретными действиями и операциями, которые должны изучаться с учетом норм и правил, предписанных в нормативной письменной документации или устных указаниях. Предполагается также и изучение ошибочных действий, объективных причин их возникновения и правил устранения. Данная информация об объекте труда обеспечивает выделение психологической исполнительской структуры деятельности субъекта труда.

Пятый блок объекта труда включает характеристики продукта труда: тип, качество, требования к результату труда (нормы выработки и признаки дефектов). Данная информация является еще и внешним средством, регулирующим

исполнительный процесс посредством активизации сознательной саморегуляции действий, эмоционально-волевой регуляции состояний субъектом труда. Она также обеспечивает изучение функциональной структуры деятельности субъекта труда.

Изучение субъекта труда по ориентировочной схеме системной профессиографии позволяет раскрыть особенности и динамику формирования субъекта труда как профессионала и определить, если это необходимо в связи с задачей исследования, на каком уровне (блоке) это формирование осложнено или не обеспечено. Кроме того, структура субъекта труда, представленная в данной схеме, позволяет исследователю ориентироваться в позитивных и негативных проявлениях субъекта труда и причинах этих проявлений в профессиональной деятельности, что обеспечивает высокую эффективность деятельности самого исследователя. Эта схема обеспечивает выделение необходимой информации для осуществления дифференцированной профессиографии.

4.5.2. Основные типы профессиографии

Психологическое изучение профессиональной деятельности должно обеспечивать информационное, диагностическое, прогностическое, методическое и конструктивное (эргономическое) решение вопросов подготовки к выбору профессии, определения профессиональной пригодности, формирования профессионального мастерства и социально-психологической адаптации, обеспечения высокой работоспособности, рационального распределения и управления кадрами, повышения безопасности труда, проектирования содержания и орудий труда и т. д.

Информационная профессиография в основном предназначена для профориентационной, профконсультационной и реабилитационной работы со школьниками и студентами в целях определения или формирования их интересов к какому-либо профессиям, психологической поддержки профессионалов. При его построении следует учитывать, что

основная цель заключается в даче первичной информации для обеспечения самостоятельной ориентации опитанта в мире профессий и информирования специалистов о психологических особенностях деятельности и функциональном состоянии. Описание профессий должно носить обзорный характер, в котором раскрываются и социально-исторические, социально-экономические, процессуально-результатирующие, а также личностные, психологические и психофизиологические характеристики.

Схема информационной профессиографии включает следующие вопросы.

1. Общая характеристика профессии: а) социальная ценность результатов труда; б) история, перспектива развития профессии.
2. Обзорная характеристика профессиональной деятельности: а) профессиональные задачи и основные профессиональные действия; б) общая характеристика орудий и средств труда.
3. Обзорная характеристика условий труда: а) санитарно-гигиенические; б) социальные; в) социально-психологические; г) режим труда.
4. Общие более типичные требования, предъявляемые профессией к личностным, психологическим и психофизиологическим критериям человека.
5. Информация об учебных заведениях, готовящих данных профессионалов, о возможностях профессионального роста.

Описание профессий должно быть легко обзорным, то есть кратким (желательно не более страницы); эмоционально окрашенным, представленным литературным языком.

Другим вариантом схемы информационного профессиографирования может быть программа-схема, разработанная И.А. Кляшниковым для ориентировочного изучения новой профессии, которая по своей структуре и содержанию больше подходит для реориентации (перерориентации) специалистов, меняющих профессию. Описание по данной схеме может быть осуществлено и специалистом-экспертом, хорошо осведомленным о конкретной профессии [16]. Схема включает следующие вопросы.

1. Что делают представители данной профессии: а) в чем состоит продукт (изделие, производящее, вклад); б) особенности практической деятельности и перечень практических действий; в) особенности познавательной деятельности и перечень интеллектуальных действий.
2. Перечень и особенности знаний, элементов опыта, умений успешных представителей этой профессии.
3. Каковы особенности и качества исполнительно-двигательных процессов, проявлений (движений, их точность, координированность, сила, дозировка усилий; поведение, выразительные движения, наружность, если это имеет значение).
4. Каковы особенности и качества познавательных процессов (внимание, ощущения, восприятие, память, воображение, мышление – их виды и свойства).
5. Каковы особенности содержания и динамики эмоционально-волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности.
6. Каковы особенности отношения личности (к окружающему, к людям, к деятельности, к себе).
7. Каковы особенности направленности личности, системы мотивов (что ценит больше всего профессионалы, что любит и что отвергает, ради чего тратит силы и время).
8. Каковы особенности проявления творческих возможностей (креативности).
9. Каковы особенности саморегуляции.
10. Каковы противопоказания к выбору профессий этого типа и какие качества данная профессия развивает у человека.

Ориентировочно-диагностическая профессионаграфия проводится в тех случаях, когда не ясны причины высокой производительности труда, брака продукции, травматизма, аварийности, конфликтов в коллективе, текучести кадров и т. д. Этот тип профессионаграфии носит поисковый характер. Первоочередной целью психолога в данном случае является диагностика причин или причин, обуславливающих наличие названных явлений.

Для установления диагноза необходимо изучить все специфические факторы производственной среды, которые оказывают постоянное воздействие на человека в процессе

деятельности, установить соответствие их организации возможностям человека, а также характер взаимодействий, складывающихся в процессе труда между основными его составляющими: субъектом труда, предметом, орудиями и условиями труда.

Схема диагностической профессиографии включает следующие вопросы.

1. *Содержание труда:* а) предмет и задачи; б) требования к качеству результата работы; в) требования к квалификации работников (профессиональные знания, умения, навыки); г) права и обязанности работников.
2. *Орудия труда:* а) информационные средства; б) органы управления; в) пространственная организация рабочего места.
3. *Субъект труда:* а) виды действий и их характеристики; б) характер планирования и исполнения работы; в) эмоциональные проявления; г) виды помех, затрудняющих нормальное протекание профессиональной деятельности; д) виды ошибок, брака, травмы, возникающих в процессе деятельности.
4. *Организация труда:* а) производственное обучение; б) структура производственного взаимодействия работников; в) планирование работы и контроль за ней.
5. *Основы труда:* а) санитарно-гигиеническая среда (температура, влажность, газовый состав воздуха, запыленность, освещенность, шум, вибрация и др.); б) социально-психологическая среда (психологический климат, стиль руководства и др.); в) режим труда и отдыха, рабочая нагрузка; г) формы оплаты труда и вознаграждения (морального и материального).
6. *Характеристики требований,* предъявляемых профессией к личностным, психологическим, психофизиологическим качествам субъекта труда (психограмма).
7. *Анализ совместимости требований,* предъявляемых профессией к человеку, к организации и условиям протекания трудового процесса, возможностям субъекта труда.
8. *Оценка эффективности деятельности субъекта труда.*
9. *Выявление причин низкой эффективности субъекта труда.*
10. *Вспогражданательная проверка лаяменты усовершенствования деятельности субъекта труда.*

Ориентировочно-диагностическая профессиография требует привлечения целого комплекса методов: сбора эмпирических данных и их обработки, а также интерпретационных методов.

Прогностическая профессиография обеспечивает решение конкретной практической задачи в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию или изменению в нужном направлении именно тех явлений, которые подлежали специальному изучению. Например, ими могут быть совершенствование профессиональной подготовки специалистов, снижение профессионального утомления и травматизма, совершенствование процессов труда, сокращение текучести кадров, снижение конфликтности в коллективе и т. д.

Данный тип профессиографии можно проводить, ориентируясь на схему диагностической профессиографии. Но из указанных в схеме вопросов изучаются, притом более детально, лишь те, которые могут обеспечить адекватное решение поставленной практической задачи. Например, при решении задачи совершенствования производственного обучения изучаются вопросы 1–3, 6, 10, но более детально изучаются и анализируются следующие пункты вопросов: 1 (а, б); 2 (б, г); 3 (а, б, г, д). При изучении вопроса 6 следует выделять только те качества субъекта труда, которые обеспечивают формирование профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного освоения специальности. Проведенная таким способом профессиография является основой построения специальной учебной карты, которая подлежит экспериментальной проверке в реальных производственных условиях (пункт 10).

Экспериментальная проверка разрабатываемых рекомендаций позволяет оценить эффективность проведенного психологического исследования и основанных на его результатах выводов и предложений.

Методическая профессиография позволяет психологу подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта

труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования.

В зависимости от цели и средств исследования и соответствующих методических решений углубленному изучению подлежат разные вопросы программы диагностической профессиографии. Например, при подборе и разработке методов диагностики профессионального мастерства изучаются вопросы из программы диагностической профессиографии 1 (б, г); 3 (а, д); 4 (а, в). Подбор, разработка или адаптация диагностически-консультационных методов оценки возможностей индивида, выбиравшего профессию, требует знаний по следующим пунктам программы диагностической профессиографии: 1 (б); 2 (а, б); 3 (а, д); 4 (б); 5 (а, б). Для определения методов оценки личностных качеств профессионала необходимы сведения по следующим вопросам указанной программы: 1 (а, г); 2 (б, в); 3 (б, д); 4 (б).

Завершающим этапом методической профессиографии является экспериментальная проверка адекватности разработанных методов исследования.

Результатом любой профессиографии является составление профессиограммы, которая представляет собой операционально-технологическую (содержательную) и психологическую характеристику конкретной профессиональной деятельности и требований, предъявляемых профессией к человеку как к субъекту труда. Важной частью профессиограммы является психограмма – психологический портрет профессии. В психограмме дается характеристика требований профессиональной деятельности к уровню развития, составу личностных качеств, способностей, психофизиологических возможностей, которыми должен обладать человек для успешного выполнения профессиональной деятельности в нормальных и экстремальных условиях труда.

На основании психологического анализа наиболее типичных, сложных и нестандартных (аварийных) трудовых задач, а также средств, условий и организации деятельности выявляются психические качества и свойства личности: 1) имеющие решающее значение для эффективной деятель-

ности; 3) необходимые и желательные для деятельности; 4) нежелательные, не способствующие успешному выполнению задач; 5) несовместимые с деятельностью — снижающие эффективность, надежность и безопасность труда. Затем проводится обоснование профессиональных требований к состоянию, степени развития необходимых для конкретной деятельности психологических (психофизиологических) качеств и функций, для чего следует оценить (в баллах): 1) степень важности каждой функции для достижения конечного эффекта при выполнении конкретной рабочей операции, действия и деятельности в целом; 2) продолжительность и частоту загрузки функции в течение всего рабочего процесса; 3) степень (напряженность) загрузки функции при выполнении отдельных операций; 4) степень сложности реализации функции в конкретных условиях деятельности [1].

Профессиограмма и психограмма должны отражать принципы дифференцированности и специфичности их составления. Примером составления таких профессиограммы и психограммы могут служить фрагменты материалов изучения деятельности дежурного группы бортипитания и копировщика печатных форм [8].

Дежурный группы бортипитания должен обеспечить сервисную службу и вкусное кислородное питание пассажиров воздушного транспорта во время полета. Для выполнения этой задачи нужно знать суточный план полетов, номера рейсов и самолетов, маршруты, управления, к которым приписаны самолеты, время вылета из аэропорта, количество проданных билетов на предстоящие сутки и на все рейсы следующих суток, все изменения в плане полетов и в количестве пассажиров на всех рейсах после регистрации, производственные возможности группы в цеха бортипитания, специализацию цехов и учреждений ресторана, обеспечивающих питанием воздушный транспорт, количество работников транспортных средств и перронной механизации и многое другое. Эта разнообразная по содержанию информация является только исходным источником для работы дежурного группы бортипитания, которую он использует при организации и контроле комплекса работ, проводимых группой специалистов разных профессий (оператора,

водители самолетных механизмов, грузчиков, шоферов автобусов) и работников цеха барпитания ресторана, обеспечивающих питание пассажиров воздушного транспорта.

От дежурного барпитания зависит организация своевременного снятия бортового и инвентаря с прилетающего самолета и внесение коррекций в заказ, сделанный в ресторан, а также снятие лишних лайков с вылетающего самолета.

Работа дежурного носит оперативный характер, требует легкой переключаемости внимания, оперативной памяти, быстрого принятия решения даже в необычных ситуациях, так как он постоянно имеет дело с разнообразной, часто меняющейся информацией, получаемой по телефону или специальному передаточному устройству. Важным в работе является умение управлять людьми, выполняющими одну задачу. Это требует не только аккуратности и чистоты в построении заданий для каждого работника, но и чуткого, внимательного отношения к ним, знания их интересов и профессиональных способностей, возможностей к взаимозаменяемости в процессе работы, а также адекватной оценки на работы.

Профессиональная подготовка дежурного барпитания проводится на базе среднего образования и опыта работы в службе перевозок в учебно-тренировочном отряде аэроморта.

Копирование летательных форм. Печатание книжно-журнальной продукции на печатных машинах осуществляется с фотополимерных печатных форм, изготовленных на пластинах «целофил» копировальником. Процесс изготовления фотополимерных печатных форм копировальник начинает с подготовки пластины и фотоформы к экспонированию, проверяя сначала их качество: оценивает контакт негатива и пластины и качество поверхности пластины в отраженном свете. Если все в норме, он отрезает край пластины на цинкорубильном станке, укладывает на пластину фотоформу эмульсионным слоем к светочувствительному и фиксирует ее при помощи штаффов. Затем начинается экспонирование фотополимерной пластины (пластина подвергается действию света). Копировальник вставляет под упоры вакуумного устройства совмещенную с фотоформой пластину, обтянув ее предварительно колготысенновой пленкой для обеспечения плотности контакта фотоформы и пластины, и включает вакуумный насос. После этого пластина помещается в осветительную камеру и на часовом реле устанавливается время экспонирования, необходимое для ее обработки. Во время промывания он периодически переворачивает колно и оценивает визуально, при помощи микрометра или опущенна-

ния, глубину и качество вымыпания. Завершается промывка проточной водой, а затем пластина снова помещается в экспонирующее устройство для доэкспонирования. Изготовленная таким образом фотоформа обрезается на станке, и ее край подгибается. Качество изготовленной фотоформы проверяется на пробном печатании оттисков. В случае обнаружения дефектов копирования должен быть проведен ремонт формы при помощи шпателя (резца).

Работа контролера требует знания технологий изготовления фотополимерных печатных форм, причин ее нарушения и способов их устранения. Контролеру необходимо хорошо зреть и концентрировать внимание для обнаружения дефектов на фотоформах и пластинах (надрывы, посторонние точки, желтизна и др.) и при корректуре форм, а также глазомер при обрезании пластины и определении глубины и качества вымыпания копии. При корректуре форм нужна сантиметровая координация, а оценка степени вымыпания форм посредством ручного одупликации требует развитой тактильной и кинестетической чувствительности. В связи с тем, что промывание копий осуществляется в щелочных и кислотных растворах, контролер должен быть осторожен и аккуратен в работе. Кроме того, выполнение данной работы осуществляется в условиях ультрафиолетового излучения, паров этилового спирта, пыли слепков и может вызывать ожоги кожных покровов и глаз, раздражения, заболевания легких, а также оказывать слабонаркозирующее действие.

Профессиональная подготовка контролера проводится в ПТУ, а также на производственно-технических курсах повышения квалификации.

Еще одним примером может быть аналитическая профессионаграмма, составленная в целях диагностики готовности учащихся полиграфического ПТУ к успешному освоению профессии «наборщик на компьютер», представленная в табл. 2 (фрагмент).

На основании нормативной части данной профессионаграммы (операционально-технологической структуры труда) были составлены шесть задач, выполнение которых позволило обосновать прогноз успешности формирования познавательного процесса, от которого в значительной степени зависит освоение данной профессии. Наряду с операциональными характеристиками путем беседы и анкети-

рования были получены сведения об отношении учащихся к будущей профессии, наличии потребности и желания познавать и совершенствоваться в избранном виде деятельности [8].

Структура профессиограммы и психограммы, их отдельные части, степень обобщенности или детальности описания тех или иных особенностей деятельности определяются задачей ее изучения. Разработка профессиограммы и психограммы – первый, описательный этап психологического изучения профессиональной деятельности. Второй этап предполагает углубленный психологический анализ взаимосвязей внутри компонентов «субъект труда» и «объект труда» и оценку взаимодействия компонентов системы «человек – профессия».

Контрольные вопросы

1. Почему возникла профессиография, каково ее назначение?
2. Дайте определение понятиям «профессиограмма» и «психограмма» и объясните их содержание.
3. Какие особенности развития профессиографии можно выделить?
4. Какие основные принципы необходимо руководствоваться при профессиографии?
5. Каковы структура и особенности применения операционально-технологического подхода в профессиографии?
6. На основе каких научных знаний построен операторно-психологический подход? Охарактеризовать особенности его применения в практике.
7. В чем заключается принципиальное отличие операторно-деятельностного подхода от операционально-технологического в профессиографии?
8. Какую новизну в решении практических задач внес субъектно-деятельностный подход?
9. Можно ли рассматривать профессию как трудовой пост и почему?
10. В чем заключается классификация методов профессиографии?

11. Какими методами осуществляется сбор эмпирических данных?
12. Какие методы позволяют изучать трудовой пост?
13. Какие методы применяются при изучении субъекта труда?
14. Какими методами осуществляется изучение профессиональной деятельности субъекта труда и в чем специфика их применения?
15. Анализ эмпирических данных проводится качественными или количественными методами и как они применяются?
16. Что позволяют определять интерпретационные методы? Их виды и особенности применения.
17. Что такое дифференцированная профессиография? Назовите ее типы.
18. В каких целях используется информационная профессиография и как планируется ее проведение по ориентировочной схеме системной профессиографии?
19. В каких случаях применяется ориентировочно-диагностическая профессиография и как она планируется?
20. Решение каких практических задач обеспечивает методическая профессиография и как она проводится?
21. Как планируется проведение диагностической профессиографии и для решения каких практических задач она применяется?
22. Что из себя представляет номограмма профессиональной деятельности?
23. Как производится обоснование профессиональных требований к психологическим качествам субъекта труда?

Практическое занятие (практикум) по профессиографии

Задача: изучение конкретной профессиональной деятельности специалиста в целях решения определенной практической задачи.

Цель профессиографии: составление психологического портрета профессионала, то есть описание личностных качеств, психологических способностей и психофизиологических возможностей, обеспечивающих решение выполняемой данной деятельности, рекомендации по организации решения поставленной практической задачи.

Правила выполнения практикума

Доступ к практикуму осуществляется на основе результатов контрольного опроса, подтверждающего уровень теоретической готовности к выполнению практической работы по следующим вопросам.

1. Каково назначение профессиографии в психологии?

2. Почему необходимо проводить профессиографию и составлять психограмму деятельности при решении различных практических задач?

3. Что нужно знать о профессии, чтобы оправдать те требования, которые она предъявляет к человеку как к субъекту труда?

4. Каково значение дифференцированной профессиографии?

5. Какие методы применяются при профессиографии?

Результатом данного практикума является письменный отчет, включающий: протоколы выполнения всех заданий, профессиограмму, описательную характеристику психологического портрета профессионала и рекомендации по решению практической задачи.

Практикум выполняется на основе изучения и анализа заданного теоретического материала, преимущественно профессиографии.

План работы

1. Психологические основы изучения объекта труда

1. Выделить и описать компоненты трудового поста и признаки, раскрывающие их особенности в различных видах профессиональной деятельности, на основе изучения и анализа литературы ([11, с. 64–87, 181–182]; материалы гл. 4 настоящего Практикума).
2. Описать содержание изучаемой профессиональной деятельности.
3. Составить описание трудового поста изучаемой профессиональной деятельности путем анализа его основных характеристик.
4. Составить описательную характеристику функций, задач и действий, правил и средств их исполнения, а также объективных сложностей изучаемой профессиональной деятельности.

II. Психологические основы изучения субъекта труда

1. Выделить и описать признаки того типа профессий, к которому относится исследуемая деятельность [10, с. 134—142].
2. Описать признаки, характеризующие исследуемого специалиста (на основе признаков, выделенных в п. 1).
3. Изучить и описать систему регуляторов поведения субъекта труда [10, с. 93—101].
4. Изучить и выделить критерии профессионализма или профессионала, на основе которых можно изучать субъект труда описываемой профессиональной деятельности [10, с. 386—389].

III. Составление психологического портрета профессионала

1. Составить психологический портрет профессионала на основе результатов работы, представленных в разделе II, п. 4 и в разделе III, п. 1.
2. Сформулировать выводы или рекомендации, а может быть и гипотезу соответственно поставленной практической задаче.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность. М.: ИП РАН, 1998.
3. Геллерштейн С.Г. Проблемы психологии профессий в системе психотехники. М.; Л.: Педагог, 1931.
4. Голыгина Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. Киев: Наукова думка, 1983.
5. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970.
6. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. Л.: ЛГУ, 1978.
7. Зарковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. М.: Наука, 1966.
8. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: Изд-во МГУ, 1987.
9. Иванова Е.М. Психосиндрология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во МГУ, 1992.

10. Климов Е.А. Психология профессионала. М. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
11. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1998.
12. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Педагогика, 1973.
13. Никифоров Г.С., Дмитриева М.А. (ред.). Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб: Изд-во В.М. Сметкова, 2001.
14. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. М.: МГУ, 1990.
15. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978.

Методы профессиональной ориентации

5.1. Профессиональная ориентация в системе формирования субъекта труда

Значение профессиональной ориентации молодежи и периодической перераспределения людей зрелого возраста на этапах профессионального пути определяется ее ролью в научно-практическом управлении социальными процессами в обществе и, в частности, необходимостью соотношения и удовлетворения потребности государства в трудовых ресурсах, в подготовке специалистов определенного профиля и индивидуальных интересов, профессиональной направленности и способностей конкретного человека. Кроме того, возможное несоответствие между требованиями случайно набранной профессии и личными качествами человека создает неудовлетворенность трудом, препятствует развитию личности, вызывает текучесть рабочей силы и ряд других нежелательных эффектов.

На жизненном и профессиональном пути человека периодически возникают ситуации, требующие уточнения дальнейшего направления его самоопределения, выбора новых профессиональных целей. Огромное количество профессий и специальностей, исчисляемое многими десятками тысяч, отсутствие необходимых знаний о содержании труда в этом необозримом мире профессий, трудности самооценки каждым человеком своих личных качеств и тем более сопоставление их с требованиями профессий к человеку дела-

ют задачу правильного выбора профессии, разумного построения своего трудового пути для подавляющего большинства фактически неспособной, а во многих случаях личные профессиональные планы становятся недостаточно обоснованными. Хорошо известным последствием такого положения – отсутствие интереса к труду, смена профессии, утрата веры в свои силы.

Многообразие и неопределенность возможных исходов из нестандартных ситуаций жизненного и профессионального пути обуславливают желательность или даже необходимость заранее предвосхитить всю трудовую жизнь человека. Именно этим обстоятельством определяется личная значимость правильного выбора профессии.

Часто употребляемое выражение «выбор профессии», как бы указывающий на некий одномоментный акт, маскирует два важных обстоятельства. Первое – каждый отдельный выбор на профессиональном пути является обязательно процессом, то есть цепочкой взаимосвязанных этапов (ориентировка в обстановке, перебор и оценка возможных вариантов дальнейших действий и их последствий, формулировка и обоснование того или иного решения и т. д.). Второе – неизбежность многих выборов на многолетнем жизненном и профессиональном пути, и именно поэтому данная ситуация характерна не только для молодежи, но и для людей в зрелом возрасте.

Как отмечает С.А. Боровикова [3], психология развития отождествляет начало профессионального самоопределения – первый этап – с детской игрой, когда ребенок принимает на себя различные профессиональные роли и проигрывает элементы связанного с ним поведения. Второй этап – подростковые фантазии, вызываемые различными привлекательными для подростка профессиями. Третий этап – подростковый и большая часть юношеского возраста – предварительный выбор профессии, когда разные виды профессиональной деятельности «сортируются» и оцениваются с точки зрения интересов, способностей, системы ценностей подростка. И наконец, четвертый этап –

практическое принятие решения, включающее определение уровня квалификации, объема и уровня подготовки и, в конечном итоге, выбора профессии или специальности.

Выбор профессии является одним из важнейших событий в целостном жизнеопределении человека, которое зависит от индивидуально значимой совокупности факторов. Среди объективно существующих факторов можно выделить потребности общества в тех или иных специалистах, характер социального окружения (родители, учителя, сверстники и т. п.), информация о мире профессий и т. д. Объективно существующие факторы выбора профессии является лишь возможностью, а то, какие из них и в какой комбинации окажут влияние на реальный процесс выбора, зависит от конкретной личности. Большое значение имеет субъективный образ ситуации выбора, который может существенно отличаться от объективной картины [5].

Среди основных, личностных факторов, определяющих процесс выбора профессии, обычно выделяют следующие: а) познавательные, профессиональные интересы и склонности; б) общие и профессиональные способности как психологические механизмы, определяющие уровень успешности в какой-либо деятельности; в) темпераментальные (нейродинамические) особенности; г) характерологические черты; д) общетрудовая и профессиональная мотивация; е) эмоционально-волевые особенности. Кроме того, на выбор профессии могут оказывать влияние и также объективные факторы, как уровень общеобразовательной подготовленности, состояние здоровья, информированность о мире профессий, социальное окружение и т. д.

Интересы считаются одним из самых значимых мотивов выбора профессии, осознаваемым ранее и чаще всех других. Интересы по своему содержанию и степени выраженности являются довольно динамичной характеристикой личности, подвержены частой смене. На базе познавательных интересов формируются интересы к профессии, к определенному виду труда, которые, однако, требуют проверки в конкретной деятельности, что на практике подчас затруднительно.

Способности являются психологической основой определения пригодности к профессиональной деятельности, к конкретному ее виду или к определенному типу профессий. Уровень требований к состоянию тех или иных способностей для освоения и реализации конкретной деятельности различается в зависимости от ее особенностей. К. М. Гуревич выделял три типа профессий: I тип, когда каждый здоровый человек может достичь общественно приемлемой эффективной деятельности; II тип, когда далеко не каждый человек может добиться нужной эффективности; III тип, когда требуется достижение высшего мастерства за счет мобилизации и проявления высокого уровня личностных качеств.

Среди психологических характеристик, оказывающих существенное влияние на выбор профессии, существенную роль играет уровень личных притязаний, основанный на оценке своих способностей и возможностей, сформированность механизмов психической саморегуляции, степень общей активности личности и т. д. [3].

В процессе развития человека как субъекта труда формируются и проявляются его способности к построению жизненных планов, которые являются психическими регуляторами поведения. Одной из форм таких планов выступают личные профессиональные планы, которые, по мнению Е. А. Климова, у молодежи можно рассматривать как субъективный регулятор профессионализации личности. Необходимость в оказании помощи молодежи в реализации этих планов, в управлении процессом профессионального самоопределения личности привела к созданию системы профессиональной ориентации.

Профессиональная ориентация представляет собой систему мероприятий по содействию человеку в выборе профессии и построению профессиональной карьеры на основе учета его желаний, интересов и склонностей, возможностей и способностей работать в избранном виде деятельности. Она обеспечивает научно-обоснованное управление процессом ознакомления с миром профессий, сознательное профессиональное само-

определение человека в целях удовлетворения его личных потребностей, самореализации в труде и общественных потребностей в воспроизводстве трудовых ресурсов с учетом социально-экономической и демографической ситуации в стране.

Целями функционирования системы профессиональной ориентации являются: 1) формирование у молодежи социально-значимых внутренних регуляторов активности (поведения) в связи с выбором профессии и планированием перспектив профессионального пути; 2) создание условий для социально-ценной активности в профессиональном самовыражении; 3) оказание помощи молодежи в адекватном выборе профессии; 4) распределение молодежи по профессиям, наиболее соответствующим интересам, склонностям, способностям, первичной трудовой и социальной подготовленности каждого человека; 5) психологическая подготовка и адаптация молодежи к профессиональному обучению и последующей трудовой деятельности.

Профессиональная ориентация реализует ряд личных и общественных функций:

смысловую – усвоение человеком (прежде всего детьми и молодежью) определенной системы социальных норм и ценностей (общественных, профессиональных, межличностных), знаний, навыков и умений, необходимых для успешного обучения и выполнения профессиональной деятельности;

вкладно-адаптационную – выявление и формирование интересов, склонностей, способностей, личностных особенностей человека в интересах адекватного выбора профессии, оценки уровня профессиональной пригодности к конкретной деятельности, психологического обеспечения профессиональной подготовки, адаптации к труду и т. д.;

экономическую – улучшение качественного состава работников (по критериям профессионального, психологического, социального характера), повышение удовлетворенности трудом, снижение текучести кадров, увеличение профессиональной активности работников, их заинтересованности в содержании и результатах труда;

медико-физиологическую – выявление ограничений в состоянии здоровья и развитии физиологических и психофизиологических функций и качества, важных для обеспечения определенной деятельности, и коррекция профессиональных планов в соответствии с функциональными возможностями конкретного человека.

Профессиональная ориентация основана на системе мероприятий по разработке научно-методических рекомендаций по выбору профессии и их осуществлению в практической работе. Структура этих мероприятий включает ряд компонентов или направлений, по которым развивается и реализуется эта система.

Исходным направлением является *исследовательское (фундаментальное, эмпирическое) изучение профессий, анализ особенностей различных видов профессиональной деятельности в целях составления их профессиограмм и психограмм, определения требований профессий к состоянию значимых для деятельности функций и качеств человека, классификации профессий и создания справочника профессий для психолога-консультанта и практического психолога учебных заведений и предприятий.*

Существенное влияние на профориентационную работу на ее действенность, эффективность оказывают результаты работы с детьми и подростками по их *трудному воспитанию и обучению, направленной на выявление и развитие интереса и способностей к труду, формирование общетрудовой мотивации, системы трудовых ценностей и ориентации и многих других качеств и знаний, которые позволяют наилучшим образом подготовиться к принятию решения о выборе профессии.*

Для ориентации в мире профессий существенное значение имеют мероприятия по *профессиональному просвещению*. Это направление, включающее в себя профессиональную информацию, пропаганду и агитацию, предусматривает формирование знаний о мире профессий, о социально-экономических, психологических, медико-физиологических, санитарно-гигиенических и других особенностях конкрет-

ных видов деятельности и способов в условиях овладения профессией и т. п. с целью зарождения и становления профессионального интереса и пробуждения склонности к той или иной сфере деятельности. Особую важность приобретает достоверность и полнота профессиональной информации. Кроме этого в задачи профессионального просвещения должно входить формирование у субъекта выбора умения оперировать информацией в мире профессий, учитывать условия правильного выбора профессии и осознавать различные аспекты ситуации выбора. Результатом деятельности системы профессионального просвещения должны стать мотивированные профессиональные намерения субъекта, отражающие как социально-экономические потребности общества, так и его индивидуальные склонности.

Наиболее активное психологическое обеспечение профориентационной работы проводится на этапе профессиональной консультации.

5.2. Психологические особенности профессиональной консультации

Профессиональная консультация – это система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей, личностных особенностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии.

Главная цель психологической профконсультации – помочь субъекту осознать особенности его личности, интересы, склонности, мотивы выбора профессии и понять потребности и возможности общества, а также дать обоснованные рекомендации по выбору путей учебы и сферы деятельности, то есть помочь найти пути достижения оптимального соответствия между личностью и профессией [3].

Сущность практической стороны проблемы профессиональной консультации при решении вопроса о выборе профессии заключается в необходимости, во-первых, провести

диагностическое обследование человека с точки зрения определения наличия и степени развития профессионально важных качеств; во-вторых, сопоставить личные качества обследуемого с профессиональными требованиями к нему, определенными спецификой конкретной профессии (или группы профессий в соответствии с их классификацией); в-третьих, выдать рекомендации по выбору профессии и педагогически воздействовать на данного человека в направлении должного выбора профессии.

Профессиональная консультация подразумевает индивидуальную работу с субъектом выбора профессии – опантом (от лат. *optans, optantib* – избирающий, желающий) и может иметь различные цели в зависимости от вида консультации. Можно выделить следующие виды профессиональной консультации:

информационно-справочная, в ходе которой оптанту сообщается о требованиях при приеме на учебу и работу, об условиях и каналах трудоустройства, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста и т. д.;

психодиагностическая, направленная на изучение индивидуально-психологических особенностей оптанта и определение их соответствия требованиям отдельных профессий;

формальная, в ходе которой производится коррекция выбора профессии в зависимости от индивидуальных особенностей оптанта;

медицинская, заключающаяся в оценке состояния здоровья и определении степени его соответствия требованиям профессии (или ограничений по состоянию здоровья при выборе той или иной профессии).

Профессиональная психологическая консультация проводится в форме групповой и индивидуальной работы с оптантом. *Групповая профконсультация* заключается в проведении предварительной беседы на проинформационную тему – о личностном смысле выбора профессии, о формировании адекватной мотивации профессионального само-

определения, социальной значимости труда, о выявлении профессиональных интересов и склонностей и т. д. Групповая профконсультация позволяет выявить тех, кто в наибольшей степени нуждается в индивидуальной консультации.

Индивидуальная профконсультация предусматривает два уровня ее проведения, различающихся по степени полноты и сложности процедуры. *Первичная профконсультация* проводится с небольшой группой и направлена на выявление основных мотивов выбора профессии, степени сформированности личного профессионального плана, познавательных и профессиональных интересов каждого члена группы. В ходе ее реализуется не только диагностическая, но и формирующая функция консультации – происходит уточнение профессионального плана, повышение степени осознанности и ответственности субъекта в вопросе выбора профессии.

Индивидуальная психологическая профконсультация проводится в том случае, когда первичная не приводит к окончательному обоснованию профессионального плана и требуется углубленное включение личности опитанта. Исходной позицией данного уровня консультирования является теория индивидуальности, наиболее полно разработанная Б.Г. Ананьевым [1] и рассматривающая психику как интеграцию трех структур: индивид – структура потенций и возможностей (функциональных, конституциональных, демографических) человека; личность – структура тенденций, отношений, ценностей и мотивации; субъект деятельности – структура акций, действий, операций, реализуемых психическими процессами и функциями. Требования профессии, адресованные к различным структурам индивидуальности, представляют различную степень жесткости: целесообразно выделять качества профессионально желательные и нежелательные, необходимые и недостающие [7]. Следует учитывать также возможность или невозможность развития того или иного профессионально важного качества.

Индивидуальное психологическое консультирование ориентируется на особенности частных проблем и вопросов,

связанных с выбором профессии. В работах Е.А. Клямова [6] и С.А. Борониковой [3] проведена типизация и описаны различные варианты профконсультационных ситуаций, среди которых наиболее часто встречаются следующие.

1. Оптант (выбирающий профессию) хорошо ориентируется в мире профессий, выбрал себе одну из них в соответствии со своими интересами, склонностями и способностями, имеет представление о путях получения профессии, но обращается к профконсультанту с целью подтверждения правильности своего профессионального плана – бывает достаточно одной диагностической беседы, чтобы обсудить возможные затруднения и наметить запасные варианты. Однако во введенном благополучном состоянии могут скрываться сложные личные проблемы, и поэтому для получения более полной информации об оптанте приходится проводить анкетирование, тестовые испытания, использовать биографический метод и только потом дать окончательную рекомендацию.

2. Оптант имеет несколько вариантов профессионального плана и испытывает трудности с выбором. В данной ситуации следует выяснить степень обоснованности его профессионального плана и мотивы выбора той или иной профессии, уточнить область интересов, уровень притязаний, оценить степень общего развития и выраженности профессионально важных качеств, а затем провести коррекционную беседу.

3. «Конфликтная ситуация» – когда профессиональный план вызывает разногласие либо внутреннее (недооценка себя, завышенный уровень притязаний и т. п.), либо внешнее (с родителями, учителями); следует определить зону конфликта и провести беседу с оптантом (возможно, с родителями и др.).

4. Оптант не имеет профессионального плана, не уверен в себе, однако проявляет явно выраженную склонность к определенному виду деятельности – следует выявить причины отсутствия плана, очертить круг профессий, соответствующих склонностям субъекта, и провести работу по построению обоснованного профессионального плана.

3. У опитанта нет ни профессионального плана, ни выраженных склонностей к какому-либо определенному виду деятельности – в данном случае следует провести диагностическую работу с целью выяснения его индивидуально-психологических особенностей, причин отсутствия выраженных склонностей, а также помочь ему в мобилизации механизмов самооценки, самоопознания и в формировании профессионального плана.

6. Ситуация «самоопознания» – обычно профессия выбрана, а обращение к психологу-профконсультанту является целью лучше узнать себя.

Анализ перечисленных ситуаций выбора профессий свидетельствует о том, что психолог-профконсультант сталкивается с широким кругом психологических проблем, связанных с особенностями развития личности на жизненном пути и проявляющихся при формировании профессионального плана.

Проведение профконсультационной работы требует соблюдения ряда профессиональных, этических, организационных принципов, которые выделены и сформулированы в работах Е.А. Климova [7, 8], Н.С. Пряхинкова [12] и других исследователей. К основным из них можно отнести следующие:

добровольность участия в психологических процедурах, то есть – принятие опитантом самостоятельного решения об обращении к профконсультанту, основанного на предварительной разъяснительной работе с ним о пользе, целесообразности ее проведения (с учетом характера конкретной индивидуальной ситуации выбора);

активность опитанты в процедурах консультирования, основанная на понимании и желании получить советы профконсультанта и проявляющаяся в форме заинтересованного диалога (вопросы, ответы, уточнения, комментарии) обеих субъектов консультационной процедуры;

конфиденциальность двусторонней информации, то есть сохранение профессиональной тайны полученных в процессе обследования данных;

профессиональная компетенция специалистов, осуществляющих обследование и интерпретацию его результатов и обладающих не только техникой использования психодиагностических методов, но также навыками общения и опытом анализа психологической информации.

Кроме перечисленных принципов выделяют также и такие, как воспитательное уважение к разным видам труда, опора на формирующий воспитательный подход к руководству выбором профессии, информирование опитанта об особенностях различных компонентов структуры конкретной деятельности (содержание, средства, условия, организация), доброжелательность отношения к опитанту и другие.

Процедура индивидуального психологического консультирования реализуется в три этапа. Первый этап – предварительная беседа с опитантом в целях общего знакомства, определения доминирующих факторов выбора профессии, ориентации на самостоятельную активную и сознательную работу по выбору профессии, предварительного выявления интересов, склонностей и предпочтений, их широты и меры выраженности, формирования у опитанта доброжелательного, открытого и равноправного отношения к профконсультанту. В том случае, когда предпочтения и интересы не осознаются и не выражены, рекомендуется проведение психодиагностического обследования с учетом широкого спектра профессиональных требований.

Второй этап – психодиагностическое обследование с ориентацией на изучение и оценку профессионально важных качеств личности для конкретной профессии или для более широкого спектра видов трудовой деятельности (с ориентацией на психологическую классификацию профессий – например Е.А. Климова [9]).

Третий этап – психокоррекционная беседа с опитантом о результатах изучения его индивидуально-психологических особенностей, о соответствии профессионально важных качеств личности требованиям профессии, которой отдается предпочтение и к которой проявляется интерес, а также об-

суждение необходимости в компенсации ряда качества и способов ее проведения. При явном несоответствии характеристик профессионально важных качества требованиям определенной (интересующей) профессии осуществляется поиск дополнительных вариантов выбора, обосновываются последствия неправильного выбора и вырабатывается профессиональный план (куда пойти учиться или работать, как повысить уровень квалификации).

В зависимости от характера профориентационных задач, возрастных, образовательных и других различий субъектов выбора профессии И.С. Пряжниковым [12] выделены различные типы профессиональных консультаций.

1. *Ранняя (детская) профконсультация* проводится задолго до непосредственного выбора профессии, носит в основном информационный характер (общее знакомство с миром профессий), не исключает возможности использования психодиагностических методов для повышения интереса ребенка к своим психологическим качествам и ознакомления с ними родителей, направлена на формирование у подростка готовности самостоятельно и осознанно делать профессиональные и нравственные выборы.

2. *Школьная профконсультация* направлена на постепенное формирование у подростков внутренней готовности к самоопределению, которая включает информационную составляющую (более основательное изучение мира профессий), познавательную (знание путей и способов подготовки к выбору профессии), морально-волевую (подготовка подростка к принятию решения по выбору, к поступку) и другие.

3. *Профконсультация старшеклассников в выпускном классе* предполагает более конструктивную и оперативную работу по подготовке и принятию решения о выборе профессии.

4. *Помощь в уточнении специальности* в уже выбранном учебном заведении, которая осуществляется в форме информационной беседы о содержании конкретных профессиональных специализаций, а также в психодиагностическом обследовании (для профессий с особыми условиями труда).

5. *Консультация при профессиональной перереориентации* людей зрелого возраста в связи со сменой профессии, приобретением дополнительной профессии – учитывая возраст, опыт и профиль предшествующей работы, причины перереориентации (добровольные или вынужденные) и другие факторы; особое значение при консультировании приобретают результаты беседы, использование биографического метода и психодиагностическое обследование.

Кроме перечисленных типов профессиональной консультации отмечается необходимость ее проведения с родителями, учителями, инвалидами, профессионалами и другим контингентом.

Результаты многочисленных исследований позволяют установить, что психодиагностические методы позволяют выделить целый ряд показателей психических качеств и функций человека, которые являются важными для той или иной профессии, определяющими успешность освоения и последующее выполнение конкретной деятельности [2, 8, 10, 11, 18 и др.].

Л.Н. Собчик привлекательно к задаче профессиональной ориентации и отбора рассматривает блоки наиболее значимых психодиагностических показателей для разных видов профессиональной деятельности. Так, административная деятельность опирается на универсальный набор устойчивых личностных свойств, которые обеспечивают организаторские способности, умение подчинять и вести за собой людей, интегрировать трудовой процесс, самостоятельно принимать решения, осуществляя при этом соподчиненность по отношению к вышестоящим структурам. Общая черта, как правило, характерная для руководителей разного ранга, – это лидерство. Лидерский тип личности определяется показателями силы, стеничности, коммуникативности. По данным стандартизированного метода изучения личности (СМИЛ), это – высокий уровень притязаний, преобладание мотивации достижения, высокая самооценка и уверенность в себе, оптимизм и жизнелюбие, общая высокая активность, упорство в достижении целей и т. д. По данным

метода цветовых выборов (МЦВ) (адаптированный восьмипятничный тест Люшера), для лидеров характерно системное мышление, эмоциональный оптимизм с чувством юмора, общительность и разговорчивость.

Предпринимательская деятельность, или менеджмент, предусматривает предприимчивость, активность, организаторские функции, хорошую информированность в своем деле, артистичность, умение очаровывать и убеждать собеседника. Не каждый человек обладает таким набором разнообразных психологических свойств, которые позволяют ему прерваться на этой работе. Есть люди серьезные, фундаментально прорабатывающие каждый вопрос и хорошо приводящие любую информацию в строгую последовательность и систему, но им бывает чрезвычайно трудно войти в деловой контакт, а оставив свое мнение, они горчатся и спорят. Есть и другие, противоположного характера, легко и привлекательно вступающие в беседу, моментально сменяющие настрой и интересы собеседника, быстро переключающиеся на любую тему, но также легко все забывающие, не слишком обязательные, не склонные к аккуратности.

Личностные свойства менеджера характеризуются необходимостью смирения, с одной стороны, живости, общительности, элементов демонстративности (артистичности), умения быть убедительным и настойчивым, не теряя при этом теплоты эмоционального настроя, а с другой стороны, осторожности, гибкости, чуткости к настроению другого человека, умения не только наступать, но и с частыми отступлениями (изменять тактику поведения).

Если личность по своим эмоционально-динамическим характеристикам является лидерской, а по структуре интеллекта и уровню его развития не соответствует профессиональным требованиям истинного руководителя, то такой тип реагирования лучше всего реализуется в тех видах трудовой деятельности, где нужно проявлять самостоятельность, решительность, физическую выносливость. Это — тяжелый ручной труд, строительные работы, угледобыча, транспортировка грузов и т. п. Если же и физическая вы-

последствие недостаточна, то лучше всего такие люди, при отсутствии профессиональной подготовленности, адаптируются и приносят пользу на «малых командных высотах»: в жилищном управлении, на должности заведующего клубом и т. д. К этой же группе можно отнести водителей автотранспорта, хотя здесь обязательно необходима специализация.

В профессии машинистов тепловозов, электровозов следует обратить внимание на способность к преодолению воздействия монотонных раздражителей, которая обуславливается умеренно выраженной тревожностью. Совсем особой, но связанной с вождением транспортного средства, является профессия диспетчера, которая заключается в регулировании, управлении воздушным, железнодорожным и другим транспортом. Этот вид профессиональной деятельности требует прежде всего высоко дифференцированной чувствительности к личностным сигналам, что характерно для тревожно-впечатлительной натуры с хорошим наглядно-образным восприятием информации, способностью интегрировать пространственные образы в логическую схему, которая должна быстро трансформироваться в той или иной вариант принятия решения. Помимо оценки уровня тревожности и чувствительности к средовым воздействиям необходимым и показателем выносливости и стрессостойкости, однако «зашкаливание» тех или иных показателей (например по 7 и 3-й шкалам СМНЛ) за верхнюю границу нормы, свидетельствующее о явно выраженной психической неустойчивости, должно быть противопоказанием при профориентации и отборе.

Профессия журналиста, кинооператора или фоторепортера также требует специфических характеристик в личностном профиле, но здесь важны еще эстетическая ориентированность, сочетание художественного и вербального типа восприятия.

Профессии, связанные с выполнением ручных работ (токарные, слесарные, плотницкие, столярные, производство обуви, пошив одежды, прикладное искусство и т. п.) требуют, помимо показателей силы, скорости, ловкости, также

терпения, усидчивости и устойчивости интересов, изобретательности и упорства в достижении цели, практического склада ума, уравновешенности эмоциональных реакций.

Л.Н. Собчик [18] отвечает, что чем менее квалифицированным и физически более тяжелым является какой-либо вид работы, тем менее дифференцированы личностные показатели, определяющие профессиональную пригодность. При таком виде труда лишь примитивно-потребностная ориентация с высоким уровнем вытеснения, шатающимся припаданием личности, и самодостаточность вплоть до некротично-завышенной самооценки, могут поддерживать трудоспособное состояние человека. Мотивы такого поведения могут быть также связаны с осознанным преодолением трудностей как временного явления, за которым последует вознаграждение за проваленное терпение. Если же этого нет, то этот труд никогда не будет спонтанным (вызванным внутренней потребностью), творческим и приносящим удовлетворение.

Для деятельности инженера и механика требуется проявление сочетания аналитического и синтетического склада ума, изобретательность, точность и пунктуальность в рабочих действиях, преобладание формально-логического мышления. Близкими к этим качествам должны быть личностные проявления у экономистов, финансовых работников – у последних отмечается повышенная ригидность.

Среди канцелярских работников, чиновников-исполнителей, хранителей архивов наибольших успехов в деятельности достигают люди с преобладанием «тормозимых» черт (по СМИЛ), с чувством высокой ответственности, исполнительности, умеренной общительностью или даже замкнутостью.

Представителей разных видов интеллектуального труда и, в частности, в сфере точных знаний (математики, физики и др.) чаще объединяет высокий интуитивный, опережающий опыт интеллект, а различает преобладание вербального интеллекта у одних и формально-логического – у других (по тестам Айзенка). Юристам, помимо глубоких знаний и большой эрудиции, необходимо чувство справедливости и гуманизма. В основе этих качеств должен быть

высокий абстрактно-логический и вербально-смысловой интеллект, эмпатийность, вдумчивость, умение понять ход мысли собеседника, чуткость.

Представленные краткие личностные портреты представителей некоторых профессий свидетельствуют о явно выраженной дифференциации в проявлениях ряда психологических черт и, главное, о необходимости учета этих особенностей при оказании помощи в выборе профессии и определении пригодности при отборе на конкретную специальность. По данным литературы, не менее ярко выраженными превалирует различия и в характере познавательных способностей, состоянии психомоторика, темпераментальных и волевых качествах личности, определяемых требованиями различных видов профессиональной деятельности. Необходимо помнить, что в мире постоянно идет развитие трудовой деятельности, появляются новые и отмирают старые профессии. Новые технологии и средства деятельности предъявляют иные требования к человеку. В то же время непрерывно изменяется и человек – уровень его психического и физического развития, общей и профессиональной подготовленности, содержание профессиональной мотивации, устойчивость к экстремальным факторам внешней среды и т. д. Поэтому психолог-проконсультант, практический психолог должен развивать, корректировать свои представления о профессионально важных психологических качествах, исходя из специфических особенностей как контингента, так и социальных условий.

Л.Н. Собчик обращает внимание на то, что абсолютно гармоничные, полностью сбалансированные личности легко адаптируются в любой ситуации и выбирают профессию больше в силу благоприятного стечения обстоятельств, удобства и выгоды, чем по склонности. Отсутствие заостренных черт характера делает гораздо более широким спектр выбора профессий. Акцентуированные же личности представляют собой чуть ли не большую половину человечества, но именно они обладают меньшими адаптивными способностями, поэтому необходимо выбрать для каждого из них

тот оптимальный вид деятельности, в котором они проявляются наиболее успешно. Все силы ума и таланта акцентированных личностей с большей силой расходуется в четко определенном направлении, что проявляется пусть в ограниченной выборке, но зато более яркой и глубокой активностью в той сфере, к которой личность испытывает явно выраженную направленность.

5.3. Методики психологического обследования при профконсультировании

Разработка процедуры психологического консультирования в целях профессиональной ориентации направлена прежде всего на обоснование комплекса методических приемов изучения состояния устойчивых свойств личности, профессиональных способностей и мотивационной направленности, а также на определение круга интересов и склонностей конкретного человека, которые являются основой для выработки решения о предпочтительной сфере профессиональной деятельности. Каждая профессия (группа профессий) или вид трудовой деятельности предъявляет к личности человека своеобразные, подчас специфические требования, которые, в частности, обуславливают необходимый для успешного обучения или реальной деятельности набор профессионально важных качеств, их устойчивость к воздействию факторов деятельности, адаптивность и компенсированность в этих условиях, характера взаимосвязи свойств личности и специальных способностей, особенно по мере развития личности профессионала и изменения профессиональных требований [2]. Определенный склад личности, степень развития компонентов ее структуры предопределяют предпочтительную сферу будущей деятельности. В частности, результат применения интеллектуальных тестов в значительной степени влияет на выбор профессии, если отмечается явное преобладание того или иного стиля интеллектуальной деятельности, особенно при средних и заниженных результатах [18].

Высокий интеллект расширяет сферу выбора, и тогда профконсультант должен больше ориентироваться на эмоционально-динамические характеристики, преобладающие личностные тенденции. При невысоком интеллекте спектр предпочтительного вида деятельности в большей степени направляется на выбор рабочего места, должности, соответствующей личностным возможностям и опыту, чем на профессию, требующую специальных знаний и способностей.

Эмоционально-лабильная личность, обладающая артистичностью, высокой коммуникабельностью, легкой включаемостью в разные социальные роли, при достаточно высоком интеллекте может выбирать себе профессию среди таких, как журналистика, и также дипломатическую, театральную-артистическую, педагогическую деятельность и другие; если же интеллект недостаточно высок, но с преобладанием наглядно-образного мышления, то человеку следует рекомендовать работу воспитателя в детском саду или в начальных классах школы, секретарскую работу, сферу обслуживания и т. п.

Сильный тип личности, акцентированный по спонтанному, экспансивному, неконформному и эксплозивному («вырывному») варианту, при высоком интеллекте практически в любом виде профессиональной занятости стремится к независимой позиции, к лидерству, к реализации организаторских функций. Высокая двигательная и поисковая активность часто определяет тягу человека к путешествиям, перемене мест, к вождению разных видов транспорта, к видам деятельности с избеганием однообразия. Зависимая позиция, вынужденное подчинение для личностей данного типа опасна – их лучше адаптировать к работам, не связанным с жесткой иерархией.

Лица с преобладанием формально-логического мышления при высоком интеллекте имеют возможность широкого выбора профессий, связанных с преобразованием информации, практичностью целей, устойчивостью интересов (инженеры, экономисты, статистики). Сensitive, тревожно-мнительные, пессимистичные и интровертированные личности с преобладанием вербального интеллекта

при хороших интеллектуальных возможностях могут выбирать из широкого спектра профессий преимущественно гуманитарной направленности (история, литература, филология и т. д.). При невысоком интеллекте, преобладания вербального стиля мышления и тех же индивидуально-типологических свойствах можно рекомендовать трудоустройство в сфере канцелярской, служебно-исполнительской деятельности – их терпимость, деловитость, совестливость, исполнительность, честность является необходимыми чертами личности в работе по уходу за больными, выдаче книг и т. д.

В каждом конкретном случае данные психодиагностического обследования должны рассматриваться в совокупности всех имеющихся сведений о человеке (успехи в учебе, интересы и увлечения, семейная ситуация и т. д.).

Для получения психодиагностической информации в целях решения задачи профессиональной ориентации используется комплекс методов, включающий профконсультационную беседу, анкетирование, методики (тесты, опросники) психологического обследования, активизирующие (в том числе игровые) методы.

Основным методом индивидуальной профконсультации является беседа, цель которой заключается в оказании помощи оптанту в формировании осознанного решения о профессиональном выборе и определении путей его достижения. Один из вариантов методики конструирования вопросов и проведения профконсультационной беседы изложен И.А. Волошиным с соавт. в Справочнике начинающего профконсультанта [4]. Предложенный авторами сценарий беседы включает следующие этапы: 1) *завязывание с оптантом* – установление контакта с клиентом, создание атмосферы доверия и взаимопонимания; 2) *вступительное профессиональное общение* – определение продолжительности встречи, ожидаемых результатов, принципов общения; 3) *выявление особенностей и запросов оптамта* – выяснение обстоятельств жизни, содержания и причин постановки проблемы обращения к профконсультанту.

Для проведения профконсультационной беседы особенно важно правильно сформулировать вопросы, что позволит получить необходимую информацию от клиента, направить ход беседы в нужное «русло», удерживать инициативу в диалоге, активизировать клиента, позволить ему выговориться и раскрыться. Вопросы должны быть понятны клиенту, иметь ясную формулировку, не нести чрезмерной эмоциональной нагрузки, не отражать мнения, установки, пристрастия консультанта, не определять своей конструкцией очевидный ответ и т. д. В зависимости от цели постановки они подразделяются на *содержательные*, раскрывающие сущность проблемы клиента, и *функциональные*, позволяющие профконсультанту управлять процессом беседы, – это вопросы «контактные» (для установления контакта с собеседником), «психологические» (для снятия напряжения, облегчения перепада от одной темы к другой), «контрольные» (для проверки достоверности ответов), «уточняющие» (типа «Почему?»...).

По форме конструирования выделяют закрытые и открытые вопросы. В первом случае клиенту предлагается один или несколько возможных ответов, во втором – на вопрос не предусматриваются возможные варианты ответов. Кроме того, вопросы разделяются на прямые (непосредственная постановка) и косвенные (опосредованное вынесение личных, интимных сторон жизни, форм поведения клиента).

Для выявления запроса оптанта следует учитывать, что любое обращение к профконсультанту, как правило, имеет две стороны. Одна, «внешняя» сторона запроса, отражает, как сам клиент формулирует свою проблему и свои ожидания от консультации. Запрос обычно определяется в виде мотивов профессионального самоопределения, выбора направления обучения, получения помощи в реализации профессиональных планов и преодолении затруднений. «Внутренняя» сторона запроса отражает психологическое содержание, стоящее за обращением к профконсультанту, причем она может не осознаваться самим клиентом, и ее выявление является зада-

чей консультанта, а формулируется она в виде мотивов эмоциональной поддержки и сочувствия, преодоления повышенной тревоги, преодоления повышенной самооценки, подтверждения принятого решения и т. д.

В соответствии с интересами и склонностями оптанта, выявленными в процессе беседы, производится предварительное определение предпочтительной сферы профессиональной деятельности и профессии, которое уточняется в ходе его психодиагностического обследования.

Цель психологического обследования – определение уровня интеллектуального развития оптанта, его мотивационной и эмоционально-волевой сферы, специальных способностей, свойств характера, темперамента. Применяя психодиагностические методы, профконсультант должен руководствоваться принципом необходимости и достаточности в получении психологической информации.

В профконсультировании основным предметом диагностики являются индивидуально-психологические особенности оптанта, обеспечивающие его профессиональную пригодность. Путем сравнения результатов оценки этих особенностей с требованиями конкретной профессиональной деятельности профконсультант может обосновать рекомендации по выбору профессии, скорректировать профессиональный выбор (в случае явного расхождения индивидуальных особенностей и требований профессии) или дать рекомендации по развитию и коррекции необходимых для конкретной профессии психологических качеств.

Для изучения склонностей, профессиональных интересов, мотивов выбора профессии рекомендуется использовать следующие методики, изложенные в разделе III настоящего Практикума: «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова (9.4)¹, «Определение предпочтительного типа будущей профессии» (9.3), «Сфера профессиональных предпочтений учащихся – опросник Йованови» (9.5), «Ори-

¹ Номер задания (первая цифра) и номер методики (вторая цифра); описание методики дано в Разделе III Практикума.

«Интанционная анкета» (9.1), «Профессиональная мотивация учащихся» (9.6), «Оценка уровня притязаний (структура мотивации)» (9.7), «Анкета интересов» (9.10), «Опросник Дж. Холланда» (9.11), «Определение профессиональной готовности ОПГ» (9.15), «Исследование уровня субъективного контроля – УСК» (9.14). Целесообразно также применение анкеты «Ваша будущая профессия» (Л.Н. Лучко), опросника «Направленность личности» (В. Сметала, М. Кучера), изложенных в Справочнике начинающего профконсультанта [4].

Изучение свойств личности, темперамента, характера, интеллектуальных способностей и психических состояний может проводиться с помощью методик: «Тест Кэттелла – (16 PF-«опросник)» (7.11), «Опросник К. Леонарда – Г. Шварцка» (7.7), «Шкала оценки уровня реактивной (ситуативной) и личностной тревожности» Ч.Д. Спалбергера и Ю.Л. Ханна (7.5), «Индивидуально-типологический опросник – ИТО» (7.10), «Диагностика агрессии» (7.8), «Стандартизированный метод исследования личности – СМИЛ» (7.12), «Тест-опросник Г. Айзенка – Eysenck Personality Inventory (EPI)» (8.1), «Опросник структуры темперамента В.М. Русалова (ОСТ)» (8.4), «Свойства характера – опросник самооценки Т. Лири» (10.1), «Тест структуры интеллекта Р. Амтлауэра (TSI)» (11.1), «Школьный тест умственного развития – ШТУР» (11.3), «Анкета «Прогноз»» (12.3).

Для оценки «общих и специальных (профессиональных) способностей используются как некоторые из перечисленных выше, так и тесты на изучение познавательных процессов – «Шкалы приборов» (1.1), «Память на числа» (3.1), «Заучивание пятнадцати слов» (3.3), «Выявление слов» (4.2), «Отыскивание чисел с переключением» (4.3), «Коррекционная проба» (4.5), «Сложные числа с переключением» (5.1), «Установление закономерностей» (5.2), «Сложные аналогии» (5.4), «Числовые ряды» (5.5), «Ассоциативный эксперимент» (5.7) и другие.

Методы активизирующего воздействия на клиента в целях преодоления трудностей его личностного и профессионального самоопределения, решения внутриличностных проблем в процессе подготовки к выбору профессии полу-

член признание в системе профориентации относительно недавно. К настоящему времени накоплен положительный опыт их использования, разработан комплекс специализированных упражнений и игровых программ.

Н.С. Пижаниковым [13–16] предложены: 1) *игры* профориентационные *уровневые* («Спичный город», «Подарок», «Человек-профессия» и др.), направленные на создание непринужденной и доброжелательной атмосферы работы со старшеклассниками (и взрослыми) и моделирование отдельных элементов профессионального и личностного самоопределения; 2) *активизирующие упражнения* («Личная профессиональная перспектива», «За и против», «Будь готов», «Схема альтернативного выбора»), позволяющие стимулировать размышления клиента о собственных перспективах самоопределения, о мотивах выбора тех или иных профессий, а также повысить уровень осознания своей готовности к различным видам профессионального труда; 3) *ценностно-правильные активизирующие упражнения* («Сейчас и потом», «Справедливость, самооценка, самоуважение, рефлексия», «Самооценка нравственности, гражданственности» и др.), предназначенные помочь осознать необходимость начала реализации своих замыслов, понять ценность честного труда и справедливого распределения благ между коллегами, составить свои представления о порядочности, о престижности тех или иных профессий, а также сформировать умения соотносить свои возможности с определенными целями и достижениями; 4) *благотные и карманные игры* профессионального и личностного самоопределения («Комплимент», «Бодван», «Торт», «Такой-сякой» и др.), направленные на формирование умения соотносить различные качества человека с разными профессиями, осуществлять выбор ценностей, определяющих смысл жизни и счастья человека, моделировать особенности предпринимательской деятельности и взаимоотношения между компаниями и т. д.

Получили также развитие технологии групповой работы с опитантами, психологический тренинг по развитию самосознания старшеклассников. Анализ тренинговых

технологий и примеры различных упражнений приведены в научно-методическом пособии «Психологическое сопровождение выбора профессии» под редакцией Л.М. Митиной [17].

Конкретный объем методов психодиагностики, рекомендованных для целей профессиональной консультации, определяется организационными возможностями процедуры, индивидуальными показаниями для обследования, методическим обеспечением профконсультанта и степенью его профессиональной подготовленности.

Контрольные вопросы

1. Какое место в жизни человека занимает выбор профессии? Какие этапы процесса подготовки решения о выборе профессии Вам известны?
2. Какие факторы определяют, влияют на выбор профессии?
3. Дайте определение понятию «профессиональная ориентация».
4. Какие функции реализует профессиональная ориентация?
5. Из каких мероприятий складывается система профессиональной ориентации?
6. Что представляет собой профессиональная психологическая консультация? В чем заключается ее содержание?
7. В чем заключаются особенности содержания групповой и индивидуальной профконсультации?
8. Какие варианты профконсультационных ситуаций Вам известны, и в чем заключаются их особенности?
9. Сформулируйте основные принципы проведения профконсультационной работы.
10. Перечислите основные типы профконсультационной работы.
11. Приведите примеры соответствия определенных психологических характеристик человека конкретным профессиям (их требованиям к психологическим особенностям человека).
12. Какие психодиагностические методы (методика) могут быть использованы в профконсультационной работе?

13. В чем заключаются особенности создания и применения метода беседы?
14. Что представляют собой методы активизирующего воздействия на человека в связи с задачами профессионального и личностного самоопределения?

Литература

1. Атаньес Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Наука, 1968.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Боровикова С.А. Профессиональное самоопределение // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Под ред. Г.С. Никифорова. Сиб.: СибУ, 1991.
4. Володина И.А., Белова Т.В., Солнцева В.А. Справочник начинающего профконсультанта. М.: Нова Россия, 1998.
5. Головацкая Е.Н. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988.
6. Климов Е.А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта // Научн. труды НИИ профтехобразования. Л.: 1976. Вып. 32.
7. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание, 1983.
8. Климов Е.А. Как выбрать профессию. 2-е изд. М.: Просвещение, 1990.
9. Климов Е.А. Образ мира в различных профессиях. Учебное пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995.
10. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
11. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
12. Прижоников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
13. Прижоников Н.С. Игры как профориентационные упражнения. Методическое пособие. – М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
14. Прижоников Н.С. Активизирующие опреснения профессионального и личностного самоопределения. Методи-

- ческое пособие. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
13. Прохориков Н.С. Бланковые и карточные игры профессионального и личностного самоопределения. Методическое пособие. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
 14. Прохориков Н.С. Ценностно-этические активизирующие упражнения профессионального и личностного самоопределения. Методическое пособие. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
 15. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / Под ред. Л.М. Митиной. М.: Флинта, 1998.
 16. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. И.: Ин-т прикладной психологии, 2000.

Методы профессионального психологического отбора

6.1. Психологический отбор в системе определения профессиональной пригодности

В условиях научно-технической революции в народном хозяйстве страны возрастает актуальность проблемы управления социальной и профессиональной структурой производительных сил общества. Как одно из важных направлений этой работы следует рассматривать задачи диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность кандидатов к обучению оценивается при проведении медицинского, образовательного, социального и психологического отбора. Психологический отбор направлен на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретных профессий или специальностей и способствуют успешному их овладению и последующей эффективной рабочей деятельности. Известно, что условия воспитания, жизни и трудовой деятельности человека весьма существенно влияют на формирование и развитие многих черт, качеств личности и индивида, однако некоторые из них имеют природную обусловленность. Поэтому в процессе психологического отбора может предусматриваться оценка, во-первых, достаточно биологически устойчивых психофизиологических функций,

то есть характеристик состояния анализаторных систем организма и типологических свойства высшей нервной деятельности; во-вторых, приобретаемых в процессе жизни и деятельности социально-психологических качеств, таких как направленность личности, коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм и др.; в-третьих, всевозможных процессов, свойств и состояний.

В практическом отношении психологический отбор на большинство профессий должен основываться на всестороннем изучении динамической функциональной структуры личности кандидата, включающей все три перечисленные выше группы психологических качеств. Однако в ряде случаев при отборе может проводиться преимущественное изучение в какой-либо одной группе качеств, например, оценка состояния профессионально важных психофизиологических функций (при отборе водителей автомобилей, связистов и т. д.) или социально-психологических качеств (при отборе на специальности и должности, связанные с руководством коллективами).

История исследований в области психологического отбора у нас в стране насчитывает уже многие десятилетия и достаточно полно изложена в ряде отечественных публикаций [3, 4, 13 и др.].

В настоящее время не вызывает сомнения тот факт, что разработка рекомендаций по психологическому отбору должна быть основана на последовательном изучении строго определенного комплекса вопросов с целью обоснования методических приемов и критериев оценки профессиональной пригодности.

Постановка задачи создания рекомендаций по психологическому отбору прежде всего требует ответа на вопрос о необходимости, целесообразности этой работы. Как правило, необходимость отбора определяется либо существующим опытом подготовки и деятельности специалистов и, в частности, явно выраженными индивидуальными различиями в профессиональной эффективности, либо данными психологического анализа профессиональной деятельности,

выявления специфических особенностей эксплуатации техники, сложностей с позицией человеческого фактора в содержании, условиях и организации деятельности, которые могут привести к снижению эффективности и безопасности труда, нарушению состояния здоровья.

Как отмечают отечественные и зарубежные исследователи, основными исходными предпосылками для решения задач психологического отбора являются, с одной стороны, наличие индивидуальных различий в состоянии профессионально значимых качества личности, а с другой – существование связи между успешностью обучения или рабочей деятельностью и характером этих индивидуальных различий [1, 2, 15].

При решении вопроса о целесообразности создания системы отбора обязательно следует учитывать имеющиеся возможности повышения эффективности обучения или работы специалистов за счет оптимизации системы их подготовки, рационализации режимов обучения и профессиональной деятельности, улучшения инженерно-психологических, эргономических качеств техники и т. д.

Эффективность разработки и тем более практического использования системы психологического отбора во многом зависит от четкого определения его задачи. Именно содержание задачи отбора в конечном итоге обуславливает выбор методического аппарата и количественное значение критериев оценки профессиональной пригодности. При разработке рекомендаций по отбору на обучение каждой-либо специальности информативность методических приемов и критериев прогнозирования профпригодности обучающихся определяются путем построения корреляционных отношений между результатами психологического обследования и показателями успешности подготовки – оценкой по предметам, надежностью выполнения учебных заданий и т. п. Создание системы отбора специалистов для практической деятельности связано с необходимостью использования в определении критериев профпригодности внешних трудовых показателей профессиональной эффективности, таких

как точность, скорость, надежность и качество выполнения трудовых задач. При отборе для работы в экстремальных условиях используются параметры, характеризующие устойчивость, продолжительность выполнения работы на требуемом уровне в данных условиях и т. д.

Выполнение различных профессиональных задач, видов деятельности обеспечивается разными психологическими качествами структуры личности и требует своеобразного, достаточно определенного их сочетания. Поэтому важным этапом в разработке системы психологического отбора является обоснование профессиональных требований к кандидатам на обучение конкретным специальностям. С этой целью некоторые исследователи используют эмпирико-экспериментальный подход, основанный на массовом психологическом обследовании «хороших» и «плохих» учащихся или специалистов с помощью обширного комплекса тестов и выводов путем анализ корреляционных отношений наиболее информативных методик и, следовательно, профессионально значимых психологических качеств. Второй путь заключается в сборе и обобщении мнения экспертов, опытных специалистов, однако он не позволяет стандартизировать методику определения профессиональных требований и дает чисто краткое их описание. Это приводит, например, к тому, что в перечень наиболее профессионально значимых качеств для профессии пилота входит у разных авторов от 1 до 30 таких качеств. Для обоснования перечня профессиональных требований используются также приемы детального, в ряде случаев алгоритмического анализа профессиональной деятельности и составление на этой основе психограммы этой деятельности. Основным недостатком такого подхода является его трудоемкость и в ряде случаев излишняя детализация анализа – для целей отбора не требуется психологического описания всей структуры деятельности в разнообразных условиях ее проявления.

Изложенные пути и методы обоснования профессиональных требований в лучшем случае дают их перечисление на качественном, описательном уровне. Это приводит к

тому, что по целому ряду специальностей, существенно различающихся между собой по целям, содержанию, условиям и другим факторам деятельности, иногда выявляются одинаковые и те же требования, что влечет за собой использование идентичных методик и критериев оценки профессиональной пригодности. В связи с этим одной из задач в области психологического отбора является использование унифицированной методики психологического анализа трудовой деятельности в целях обоснования профессиональных требований. Такому анализу подлежат наиболее сложные, напряженные, ответственные, вредные, опасные элементы деятельности с точки зрения ее содержания и условий выполнения. Определению требований способствует также психологический анализ причин аварийности на производстве, низкой успеваемости и отчисленности учащихся и т. д. Для качественного обоснования профессиональной значимости отдельных психологических качеств личности может быть использована процедура пяти балльной оценки психических функций, обеспечивающих реализацию рабочих операций [3].

В разработке системы психологического отбора одним из ведущих направлений является теоретическое и экспериментальное изучение проблемы профессиональных способностей. В теоретическом плане проблема способностей разработана еще недостаточно полно, хотя в исследованиях Б.Г. Ананьева, А.Г. Ковалева, Н.Д. Левитова, А.А. Леонтьева, В.Н. Мясничева, К.К. Платонова, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова целый ряд положений (о соотношении задатков, способностей и одаренности, об общих и специальных способностях, о психологической структуре личности и т. д.) получил довольно детальное обсуждение. Определенно основных понятий теории способностей и анализу состояния разработки этой проблемы посвящены работы В.Д. Шадрикова [17, 18] и В.Н. Дружинина [7]. Существенное развитие проблема способностей получила при ее рассмотрении с позиций системного подхода, содержания динамической функциональной структуры личности, регулирующей роль

функциональных систем организма в поведенческой активности человека.

Одной из наиболее сложных задач разработки системы психологического отбора является определение методических приемов изучения, оценки профессионально важных психологических качеств и, в частности, профессиональных способностей. Существуют два принципиально различных методических подхода к решению этой задачи. Первый подход базируется на использовании приемов, основанных на имитации или моделировании отдельных рабочих действий, трудовых задач или всей деятельности в целом. Второй подход предусматривает применение методов исследования отдельных психических качеств. Вопрос о выборе одного из указанных методических подходов для психологического отбора до настоящего времени не получил своего окончательного решения, и, вероятно, с практической точки зрения представляется целесообразным какое-то их сочетание.

При решении вопроса о методических принципах изучения профессиональных способностей следует исходить из положения о том, что, пожалуй, любое психологическое качество не может быть описано какой-либо одной единичной измерением – различные уровни реализации качества требуют как разных приемов описания, так и разных единиц измерения. Поэтому определяемые в какой-либо одной ситуации функциональные проявления «определенного психологического качества могут быть полностью отличными в другой ситуации. Более того, как отмечал Б.М. Теплов, «нет ничего неважного и случайного идеи о том, что существует только один способ успешного выполнения всякой деятельности. Эти способы бесконечно разнообразны, как разнообразны человеческие способности» [15, с.23]. Данное положение получило свое дальнейшее развитие в гипотезе Б.Ф. Ломова [16] о том, что обеспечение любых профессиональных требований осуществляется не путем локального соизмерения с ними отдельно взятых способностей, а целостным способом организации на любом уровне активности.

Методические подходы к оценке профессиональных способностей в значительной мере определяются современными взглядами на необходимость изучения человека с позиций категории субъекта деятельности. Использование такого подхода обусловливается тем, что только включение личности в систему общественных и производственных отношений и превращение ее в субъект деятельности обеспечивают синтез психологических требований деятельности и возможностей, стремлений, способностей, активности личности. С позиций включения личности в деятельность изучение субъекта должно предусматривать как оценку достаточно устойчивых, сложившихся и необходимых для осуществления деятельности качеств личности, так и учет возможного преобразования этих качеств в динамике профессионального обучения и труда, а также в связи с изменяющимися требованиями деятельности. При изучении профессиональных способностей следует учитывать сформулированные К.К. Платоновым [13, 14] методологические принципы, отражающие современные теоретические концепции деятельностного и системного подхода к анализу структуры личности.

В оценке профессиональных способностей ведущим продолжает оставаться метод тестов. И это несмотря на то, что с момента зарождения и на протяжении всей истории существования психотехнических тестов подвергалась острой критике. Правда, критические высказывания в адрес тестов касаются в основном тех методик, которые предлагались для оценки «умственной одаренности», «интеллектуального уровня», «уровня общих способностей».

Об острой критике, которую вызывают зарубежные психодиагностические методы, Б.М. Теплов сказал: «Наша критика их методов ... дает нам право не собирать никакого материала и обходиться здравым смыслом или случайными наблюдениями. Это никак не годится. Американская дифференциальная психология – это все же научная дисциплина, со своим предметом и методами, которые, конечно, не безупречны, но это лучше, чем критиковать с пустого мес-

ты» [16, с. 311]. Ошибочным является как необоснованное и бездумное доверие к любым психологическим обследованиям, так и отрицание возможности использования тестов в практических исследованиях всевозможки в диагностических и прогностических целях.

Одним из направлений развития методов психологического отбора является более широкое использование методических приемов изучения личности. За рубежом различные личностные методики, опросники получают достаточно широкое распространение. Положительное отношение к зарубежным личностным методам из-за их пригодности к решению целого ряда прикладных вопросов обуславливается мнением о том, что они, в принципе, позволяют выявлять внешне скрытые (или скрываемые) личностные характеристики за счет моделирования разнообразных ситуаций, которые невозможно сделать объектами непосредственного наблюдения в жизни или косвенного выявления иными методами. Потребность создания отечественных психодиагностических методов изучения личности не означает исключения возможности использования для целей отбора ряда зарубежных методик. Однако корректность и эффективность их применения зависит не только от адекватного перевода текста этих методик с одного языка на другой и адаптации их содержания к социальным нормам и контексту нашей страны, но и от правильной рестандартизации нормативных данных по шкалам опросников для соответствующей профессиональной группы.

Для разработки дифференциальных критериев прогнозирования профессиональной пригодности у нас в стране и за рубежом применяются различные процедуры. Относительно редко используется также прием, как взаимное сравнение субъектов по результатам психологического обследования, а также процедура учета мнений экспериментаторов о профпригодности субъекта методом голосования. Значительно чаще применяется метод установления ранговых мест и балльной стандартной оценки как отдельных психологических качеств, так и их совокупности, а также

алгоритм, основанный на модификации последовательно-го статистического анализа отклонения вероятностей [4]. Бесспорно, что сам по себе факт широкого использования различных математических приемов обработки результатов психологического обследования и обоснования диагностических и прогностических заключений является положительным. Однако формирование представлений о структуре личности требует учета и многих качественных характеристик, сопоставления различных частных свойств личности, не всегда поддающихся количественному описанию.

Исследования по проблеме психологического отбора в нашей стране были наиболее масштабными в авиации: за пятьдесят последних лет было обследовано несколько десятков тысяч человек с применением обширных батарей тестов, из которых лишь около 10% окончательно рекомендовались для практического использования. В результате исследований на основе стандартизации и валидации ряда методических приемов был определен их комплекс, разработаны критерии оценки индивидуально-психологических различий между кандидатами, обоснованы интегральные показатели оценки уровня профессиональной пригодности. В 1964 г. психологический отбор был официально введен в качестве обязательной процедуры комплектования военных авиационных училищ. Внедрение психологического отбора позволило вывезти до 12–15% кандидатов, не способных к летному обучению, уменьшить общую отчислимость курсантов на 8–10% , снизить отчисления по летной неуспеваемости на 25%, повысить успеваемость на 0,5–1,0 балл. Отсев обучающихся летному делу до вступления отбора составил в разных странах 60–84%, а стоимость обучения одного курсанта за четыре года обходится государству во многие сотни тысяч рублей.

Результаты психологических исследований проблемы профессиональной пригодности были использованы также для решения задач комплектования учебных групп, рационального распределения выпускников училищ, оценки причин одиночных действий при летной подготовке и т. д.

Многолетний опыт проведения психологического отбора в промышленности и армии США также показал, что его эффективность является довольно высокой. В частности, отсея «непригодных» в процессе обучения снижается с 30–40 до 5–8%, аварийность по вине персонала уменьшается на 40–70%, надежность систем управления повышается на 10–25%, затраты на подготовку специалистов снижаются на 30–40%. Применение психологического отбора при приеме в летные училища дает 6 млн. долларов экономии на каждые 100 подготовленных летчиков, а каждый доллар, затраченный на разработку тестов, окупается экономическим эффектом в 1000 долларов [3].

6.2. Роль индивидуально-психологических особенностей личности в обеспечении профессиональной пригодности

Профессиональная пригодность субъекта деятельности определяется особенностями регуляторного воздействия ряда факторов на организм и психику человека, которое обуславливает проявление предрасположенности к достижению необходимого уровня пригодности и процесс развития, становления профессионала. К числу этих регуляторных факторов относятся, с одной стороны, индивидуальные характеристики профессиональных, психологических, физиологических качеств субъекта, а с другой – особенности содержания, средств, условий и организации конкретной деятельности, которые в форме профессиональных требований выполняют регуляторную функцию.

Критерии оценки процесса формирования и проявления профессиональной пригодности выступают как качественные характеристики особенностей развития профессионально значимых психических функций, интегральных качеств и структур, так и количественные показатели этих процессов и главным образом результирующие показатели деятельности – ее эффективность и надежность.

Психологический уровень обеспечения профессиональной пригодности человека, изучение механизмов регуляции его устойчивой работоспособности исследована еще недостаточно полно. В ряде работ показана роль некоторых психологических феноменов в формировании и проявлении этих качеств профпригодности, в частности, свойств константности восприятия, соответствующей симультанной и сукцессивной форм опознания в стратегии информированного поведенческого построения адекватного психического образа регуляции конкретной деятельности, избирательности внимания в ситуациях информированной неопределенности и т. д. Столь же значима, хотя еще менее изучена роль личностных характеристик субъекта деятельности в регуляции профпригодности.

Отражение личностных качеств в деятельности проявляется в их включении в механизмы регуляции трудового процесса на разных уровнях (сенсорно-перцептивном, представлений, речемыслительном). Они обеспечивают активацию продуктивных процессов деятельности, компенсацию недостаточного проявления некоторых процессов, мобилизацию операциональных функций, реализацию планов и стратегий поведения и т. д. Естественно, что неадекватная личностная мобилизация, нарушения в личностной сфере и прочие несоответствия проявления личности в конкретных условиях деятельности создают трудности в ее реализации, вызывают нарушения работоспособности и снижение эффективности и надежности субъекта деятельности, его профпригодности.

Человек способен в определенной мере противодействовать влиянию на него неблагоприятных факторов, адаптируясь к такому воздействию или компенсируя его. В этом немалую роль играют личностные особенности человека, его эмоционально-волевые, характерологические и другие качества. Компенсаторные механизмы свойственны проявлению и некоторым когнитивным и психомоторным качеств. Указанные механизмы психической регуляции обеспечивают устойчивость, стабильность процессов преобразования

информации в той степени, которая определяется интенсивностью и продолжительностью неблагоприятных, экстремальных воздействий, а также исходным состоянием психических функций человека.

В исследованиях профессиональной эффективности, надежности и безопасности труда обращается внимание на факты различной предрасположенности специалистов к ошибочным действиям, аварийным ситуациям, несчастным случаям. На транспорте и производстве, как правило, относительно небольшая часть специалистов совершает основную массу серьезных нарушений в производственном процессе. Отсюда сделан вывод, что люди имеют разную степень предрасположенности к совершению ошибок, нарушению эффективности, надежности и безопасности труда, а в основе этих различий лежит целый ряд индивидуальных качеств, характерных для определенной категории населения.

В работах В.Д. Небылицына, Б.Ф. Ломова, К.М. Гуревича, О.А. Конюшкова и других исследователей проблема эффективности и надежности труда человека рассматривается в свете учения о типах высшей нервной деятельности. Гипотеза о наличии связи между некоторыми характеристиками рабочих качеств человека-оператора и основными свойствами его нервной системы была выдвинута В.Д. Небылицыным в 1964 г. [12]. Эти свойства являются врожденными, неизменными, и поэтому они выступают в качестве постоянных параметров работоспособности и надежности. Среди рабочих качеств оператора автор выделяет следующие: долговременная выносливость, в основе которой лежит сила нервной системы; выносливость к экстремному напряжению и перенапряжению, которая должна быть связана либо с силой нервной системы по отношению к возбуждению, либо с уравновешенностью нервных процессов; неустойчивость к действию факторов внешней среды, которая также должна находиться в прямой связи с силой основных нервных процессов; реакция на непредвиденные раздражители – функция уравновешенности процессов возбуждения и торможения; переклю-

чаемость, которая находится в связи с подвижностью нервных процессов. Данная гипотеза получила частичное подтверждение в исследованиях К.М. Гуревича и В.Ф. Матвеева [6], проведенных на операторах энергосистем в ходе противомарийных тренировок. Установлено, что успешные и надежные действия, сохранение самообладания операторами связаны с их индивидуальными особенностями в соотношении основных свойств нервной системы.

Изучению связи показателей скорости приема информации и ее устойчивости в ходе работы с некоторыми проявлениями свойства нервной системы посвящена работа О.А. Коночкина [8]. Автором установлено, что в уровне пропускной способности отдельных вольтусетовых и в характере ее динамики в ходе деятельности и под влиянием побочных раздражителей имеются заметные индивидуальные различия. Снижение уровня пропускной способности в ходе деятельности по приему информации характерно для лиц с относительно слабым процессом возбуждения. При работе со зрительными альтернативными сигналами слабые звуковые раздражители, не имеющие отношения к деятельности, могут вызвать повышение продуктивности в основной деятельности – степень такого повышения положительно связана с силой процесса возбуждения.

Таким образом, некоторые сочетания основных свойств нервной системы способствуют более выраженному проведению ряда психических функций, которые можно рассматривать как профессионально значимые для некоторых видов деятельности, влияющие на ее эффективность и надежность и определяющие уровень пригодности. Полученные материалы свидетельствуют, следовательно, об опосредованном влиянии психологических особенностей нервной системы на формирование профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность, эффективность и надежность деятельности существенно зависят от индивидуально-психологических особенностей личности. В настоящее время специалисты в области прикладной психологии уделяют большое внимание изучению личностных особен-

ностей, которые, с одной стороны, являются, как правило, константными, фактическими характеристиками конкретного индивида, а с другой – в более полной мере определяют индивидуальные поведенческие реакции и психоэмоциональные состояния, влияющие на эффективность и надежность деятельности.

Ведутся настоятельные поиски психологических коррелятов предрасположенности человека к ошибочным действиям в сфере личностных свойств и неблагоприятных психических состояний. Так, Е. Винисейлом выделено двенадцать черт личности, наличие которых у пилотов предрасполагает к возникновению летных происшествий. Основными из них являются: легкомыслие, проявляющееся в отсутствии достаточных знаний техники пилотирования, несерьезном отношении к требованиям правил производства полетов; недисциплинированность, которая часто является следствием избытка психической энергии, чрезмерной гордости и высокомерия, переоценки своих возможностей, желания вызвать восхищение у других, что в конечном итоге сопровождается игнорированием норм и правил производства полетов; рассеянность, проявляющаяся в подчинении внимания не задачам полета, а посторонним, второстепенным целям; нерешительность, которая является причиной запаздывания или отсутствия необходимых действий и может быть обусловлена неспособностью предвидеть последствия нечетких действий; внутренняя доминанта, то есть ожидание опасного, неблагоприятного события, вследствие чего действия пилота могут быть скованными.

Принятие концепции склонности некоторых пилотов к летным происшествиям означает необходимость выявления критических факторов в личной сфере, с помощью которых можно было бы прогнозировать повышенную предрасположенность к происшествиям. М. Сандерсом и М. Гофманом с помощью 16-ФЛЮ и теста на оценку способности к принятию решений был обследован 51 пилот, имевший по своей вине летные происшествия. Ступенчатый дискриминантный анализ показал, что оценки за тест на принятие решений не

коррелированы с частотой их вовлеченности в летное происшествие, в то время как по результатам обследования с помощью 16-ФЛЮ выявлено 36% лиц, имеющих ранее летные происшествия из-за ошибочных действий пилота.

Личность характеризуется совокупностью синдромов (синдром — группа черт личности) и в случае, если высокая или низкая надежность субъекта труда находится в зависимости от изменений этих синдромов, ее можно предсказать на основе изучения совокупности черт личности конкретного субъекта. В основе этого положения лежат результаты анализа некоторых случаев происшествий по вине пилотов, которые были обследованы с помощью опросника MMPI, теста Фордаха и теста Уиткина (задание на пространственную ориентировку). Выявлены высокоинформативные показатели по опроснику MMPI для определения «ненадежных» пилотов. Надежность в диапазоне ее колебаний среди кадровых пилотов освещается под углом зрения «психических» вариантов нормального поведения, невротической симптоматики, нейрофизиологических функций, а также их нарушений. Среди практически здоровых лиц с «психотическими» вариантами поведения были получены убедительные данные об их неспособности овладеть навыками пилотирования. Кроме того, обнаружена корреляция между выраженными «шизоидными» особенностями личности и низкой надежностью пилотов. Результаты по тесту Фордаха свидетельствуют о повышенной эмоциональности у пилотов с низкой степенью надежности.

Приведенные данные укладывают на то, что оценка личностных особенностей является одним из эффективных путей выявления лиц, которые по особенностям своего характера, темперамента и доминирующим психическим состояниям наиболее профессионально надежны и пригодны. Однако использование для этой цели известных и разработка новых методических приемов требуют строгого определения границ (возможностей) их использования, большого объема исследований для стандартизации, валидации методов и выработки критериев оценки личностных особенностей.

Бесспорно, что значение конкретных психологических особенностей человека в регуляции процессов деятельности, в той или иной степени его профпригодности определяется многими факторами и прежде всего характером определенной деятельности, ее требованиями к личности специалиста, к его функциональным возможностям (ресурсам) и к критериям эффективности и надежности деятельности, а также совокупностью индивидуальных черт, качеств субъекта деятельности, их индивидуальной своеобразностью и неповторимостью в уровне развития, степени актуализированности, взаимной компенсации и т. п. Можно предположить, что некоторые из этих психологических качества (темперамент, когнитивные стили, эмоциональная устойчивость и др.) выступают как предрасполагающие к проявлению высокой или низкой профпригодности, другие – как активационные, стимулирующие качества (организация внимания, ответственность и др.), формирующие определенный стиль и организацию деятельности, а третьи качества (восприятие информации, принятие решений, психо моторика и др.) непосредственно регулируют, определяют характер конкретных действий, их нормативные или ошибочные проявления [3].

Познавательная деятельность наряду с жестко детерминированными задачами занимает значительное место во многих видах профессиональной деятельности. Современная и правильная ориентация в трудовой ситуации, а также самооценка личной роли в ней достигаются субъектом только путем сложной интеллектуальной деятельности, способностью к быстрой адаптации к новым условиям. В новейших исследованиях, рассматривавших психическую деятельность с точки зрения ее информационного характера, по существу подчеркивается приспособительное свойство интеллекта как общей стратегии процесса получения и преобразования информации. Установлено, что эффективность познавательной деятельности и точность вероятностного прогнозирования детерминируются адекватностью действий субъекта к условиям внешней среды. Однако сле-

дует учитывать не только степень адекватности, то есть приадекватность реального поведенческого реагирования субъекта структуре ситуации, но и скорость, с которой происходит перестройка программы поведения, реализующей интерпретированный профессиональный опыт в связи с изменяющейся ситуацией. При этом помимо твердого знания алгоритма действия в штатных ситуациях нормально протекающего рабочего процесса субъект должен владеть приемами саморегуляции познавательных функций, достаточным творческим потенциалом и способностью к быстрому логическому анализу малoinформативных признаков осложнения трудовой деятельности.

Использование проективных методов исследования в натурных и лабораторных экспериментах позволило выделить и дифференцировать различные типы тактик познавательного поведения и проследить особенности их проявлений в условиях воздействия факторов профессиональной деятельности. Установлено, что лицам с объективно-продуктивной (логической) тактикой познавательного поведения свойственны четкость, широта, глубина и многогранность познавательно-исследовательских гипотез, технически обоснованное представление сущности работы системы управления объектом при возникновении различных непредвиденных ситуаций и технических отказов. Они самокритичны и требовательны к себе.

Лица с субъективно-продуктивной (псевдологической) тактикой познавательного поведения в процессе своей профессиональной деятельности чаще делают широкие, однако не всегда обоснованные гипотезы, будучи убежденными в их правильности и настаивающими на этом. Как правило, эти лица характеризуются высокой независимостью и явно выраженной установкой, им труднее быстро переформировать свои оперативные гипотезы. Они включают в логическую цепочку интерпретации распознаваемой ситуации большое количество субъективных домыслов, высказывая предположения и гипотезы как непререкаемые истины.

Непродуктивным познавательным тактикам (объективно-непродуктивной и субъективно-непродуктивной) свойственны банальность, шаблонность, пассивность в деятельности, безынициативность, повышенная конформность. Лица с указанными тактиками, как правило, ограничиваются самыми необходимыми, четко регламентированными действиями, перекладывая ответственность за принятое решение или исход ситуации на других специалистов. Достаточно четко выверенная несложная программа, они не пытаются найти самостоятельное решение. Сочетание непродуктивности с субъективностью, как показали исследования, может способствовать инертности ложных суждений.

6.3. Методические приемы психологического отбора

Использование конкретных методов психодиагностики для психологического отбора должно основываться на данных об особенностях профессиональных требований к личности и знаниях о диагностической (прогностической) ценности методик изучения и оценки профессионально важных психологических качеств. Опыт разработки системы профессионального психологического отбора и его проведения свидетельствует о наличии довольно обширного перечня методик профессиональной психодиагностики, которые в том или ином сочетании (в зависимости от особенностей вида деятельности) могут быть использованы для решения задач отбора, подбора, распределения, аттестации кадров. Описание некоторых методических приемов, а также перечень источников, в которых они изложены (руководства, справочники, пособия и т. д.), представлены в Разделе III настоящего Практикума.

Для решения задач психофизиологического отбора, ориентированного на изучение профессионально значимых основных свойств нервной системы, их типологических особенностей, влияющих на целый ряд характеристик

познайки человека и предопределяющих успешность обучения и профессиональной деятельности ряда специалистов, может быть использован комплекс методических приемов оценки:

силы нервных процессов – «Зависимость реакции от интенсивности стимула» (В.Д. Небылицын), «Критическая частота мелькающего фосфена» (В.Д. Небылицын), «Измерение латентного периода реакции на световой (звуковой) раздражитель» и др.;

подвижности нервных процессов – «Исследование легкости/трудности экстренной переделки двигательной реакции выбора» (Н.М. Пейсасов с соавт.), «Кинематометрическая методика» (Е.П. Ильин), «Методика А.Е. Хальтенко», «Критическая частота слияния световых мельканий или звуковых щелчков» (Ю.П. Макаров) и др.;

уровняемости нервных процессов – «Реакция на движущийся объект (РДО)» (Н.С. Лейтес), «Изучение особенностей проведения линий определенной длины в изменяющихся условиях» (Н.С. Лейтес).

Описание перечисленных методик представлено в монографии Н.В. Макаренко с соавт. [11], а их краткая аннотация – в монографии В.А. Бодрова [3].

Для отбора на многие профессии, особенно операторского профиля деятельности, используются приемы оценки профессионально важных познавательных процессов (познавательных способностей), среди которых следует отметить методики изучения:

восприятия – «Шкалы приборов» (1.1)², «Глазомер» (1.2), «Восприятие времени» (1.3);

пространственных представлений – «Компасы» (2.1), «Часы» (2.2);

памяти – «Память на числа» (3.1), «Воспроизведение текстов» (3.2), «Заучивание пятнадцати слов» (3.3), «Шкалы» (3.4), «Оперативная память» (3.5);

внимания – «Расстановка чисел» (4.1), «Выявление слов» (4.2), «Отыскивание чисел с переключением» (4.3), «Перепутанные линии» (4.4), «Корректурная проба» (4.5);

мышления – «Сложение чисел с переключением» (5.1), «Установление закономерностей» (5.2), «Количественные отношения» (5.3), «Числовые ряды» (5.5), «Ассоциативный эксперимент» (5.7).

Для оценки неэкваториона рекомендуются методики: «Сенсомоторная реакция на световой раздражитель» (6.1), «Теплинг-тест» (6.2), «Трениметрия» (6.3), «Реакция на движущийся объект – РДО» (6.4).

Изучение свойств личности в процессе психологического обследования при отборе специалистов проводится с использованием ряда личностных опросников, таких как Опросник «Мини-мульти» (7.2), «Шкала оценки уровня реактивной (ситуативной) и личностной тревожности» (7.5), «Тест Люшера» (7.9), «Тест Р. Кеттелла» (7.11), «Стандартизированный метод исследования личности – СМНЛ» (7.12).

Для исследования темперамента используются «Тест-опросник Г. Айзенка – Eysenck Personality Inventory (EPI)» (8.1), «Самооценка структуры темперамента» (8.3).

Оценка содержания и степени выраженности потребностей, мотивация, интересы, профессиональных склонностей проводится с применением опросников «Ориентационная анкета» (9.1), «Ценностные ориентации» М. Рокча (9.2), «Оценка потребности в достижении» (9.8), «Опросник Дж. Холланда» (9.11), «Незавершенные предложения» (9.12), «Тенденция к риску» (9.13), «Исследование уровня субъективного контроля – УСК» (9.14).

Для изучения характерологических черт личности в целях профессионального отбора используются «Свойства характера – опросник самооценки Т. Ларри» (10.1) и «Самооценка характера» (10.2).

В целях изучения уровня интеллектуального развития рекомендуются «Тест структуры интеллекта (ТСИ) Р. Амтхаузера» (11.1), «Тест возрастной трудности – методика Равена» (11.2).

Оценка особенностей мышления системы в процессе психологического отбора проводится с помощью методи-

ки «Прогноз» (12.3), «Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации» (12.7).

Для диагностики и прогнозирования особенностей межличностных отношений целесообразно использовать методику «Оценка коммуникативных и организационных склонностей – КОС» (13.4).

Кроме перечисленных и изложенных в Практикуме методов для решения задач профессионального отбора, подбора, распределения и аттестации кадров могут быть использованы (на основе результатов психологического анализа деятельности и обоснования профессиональных требований к личности) и другие методические приемы, представленные в ряде справочников, пособий, руководств (см. перечень литературы в Разделе III), а именно: «Метод рисуночной фрустрации Розенцвейга» [19, 22], «Тематический апперцептивный тест – ТАТ» [19, 22], «Тест Фордаха» [19], «Потребность в общении» [8], «Черты характера и темперамента» [13], «Оценка управленческих способностей» [11], «Оценка общих способностей к управленческой деятельности» [11] и другие.

Следует отметить, что целый ряд психометрических методик, личностных опросников, социально-психологических тестов является «полифункциональным», то есть, позволяет изучать состояние, степень развития совокупности свойств, функций, качества индивида, и поэтому предложенная выше систематизация психодиагностических методик носит несколько условный характер. Представленный перечень методик отражает опыт авторов Практикума в проведении научно-практических работ по проблеме определения (диагностики и прогнозирования) профессиональной пригодности различных категорий учащихся, специалистов, профессионалов и может быть дополнен с учетом специфики конкретных видов деятельности; к тому же этот перечень лимитирован объемом настоящего издания.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под психологическим отбором?
2. Состояние каких качеств (свойств, функций) структуры личности должно оцениваться при отборе?
3. Из каких основных этапов состоит процедура разработки системы психологического отбора?
4. На основании каких данных определяется необходимость создания системы психологического отбора на конкретный вид деятельности?
5. Какие задачи предусматривается решать в ходе психологического отбора?
6. Каким образом определяются профессиональные требования к состоянию психологических качеств человека?
7. Какие подходы и принципы используются при определении методических приемов психологического отбора?
8. Какова эффективность психологического отбора и в чем она проявляется?
9. В чем заключается роль индивидуально-психологических особенностей человека в процессе регуляции профессиональной пригодности?
10. Каковы особенности влияния типологических особенностей личности на профессиональную пригодность?
11. Какие характеристики личности следует учитывать при отборе для обеспечения эффективности и безопасности деятельности?
12. Перечислите основные направления и методики обследования, которые могут быть использованы в процедуре психологического отбора на разные виды деятельности.

Литература

1. Ананьев В.Г. О соотношении способностей и одаренности / Проблемы способностей. М.: Наука, 1962. С. 15–32.
2. Беттледт Х.П. Отбор / Экспериментальная психология. Т. 2. М.: Наука, 1963. С. 879–898.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.
4. Бодров В.А., Малкин В.Б., Покровский Е.А., Шпаценко Д.Н. Психологический отбор летчиков и космонавтов. Проблемы космической биологии. Т. 48. М.: Наука, 1984.

5. Герасимов З. Психология человека и полета. М.: Иностранная литература, 1956.
6. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения. Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем. М.: Просвещение, 1966.
7. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. 2-е изд. СПб.: Питер, 1999.
8. Козловский С.А. Зависимость скорости приема информации человеком от индивидуальной выраженности основных свойств нервной системы. Вопросы профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем. М.: Просвещение, 1966.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
11. Масаренко Н.В., Пушков В.А., Кольченко Н.В., Майдикин Ю.Л., Касинко В.М., Вороновский В.И. Основы профессионального психофизиологического отбора. Киев: Наукова думка, 1987.
12. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления. Инженерная психология / Под ред. А.Н. Лоскутова, В.П. Зинченко, Д.Ю. Панова. М.: МГУ, 1964.
13. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.
14. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986.
15. Теллов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М.: АПН РСФСР, 1961.
16. Теллов Б.М., Анастаси А. Дифференциальная психология. Конспекты и комментарии к книге. / Проблемы дифференциальной психологии. Т. 6. М.: АПН РСФСР, 1969.
17. Шадринский В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
18. Шадринский В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1995.

Методы изучения межличностных отношений и групповых процессов

Профессиональная пригодность субъекта труда, его работоспособность, эффективность и безопасность, а также надежность деятельности коллективного субъекта (бригады, экипажа и т. п.) в значительной степени определяются совокупностью социально-психологических свойств личности и групповых процессов в трудовом коллективе.

Роль социально-психологических явлений в профессиональной деятельности обуславливает необходимость изучения особенностей человека, которые проявляются в результате его включения в различные социальные и профессиональные группы, отношения с другими людьми, социальную микро- и макросреду в целом. И в этой связи предметом изучения и оценки становится также проявления личности, как общительность и конформность, толерантность и агрессивность, совместимость с группой и конфликтность и т. д. Важным направлением в формировании профессиональной пригодности являются исследование и учет закономерностей взаимоотношений между людьми и, в частности, их общения, а также взаимодействия между личностью и группой. Особое значение придается оценке профпригодности отдельных социальных групп, трудовых коллективов и, в частности, таких признаков этим образованиям явлений, как социально-психологический климат и атмосфера в группе, групповая напряженность и конфликтные отноше-

ния, лидерство, совместимость, работоспособность и сплоченность и т. п. [2].

7.1. Межличностные отношения и профессиональная пригодность

Одной из центральных проблем психологии является проблема общения, то есть процесс взаимодействия двух и более лиц, направленный на взаимное познание, установление и развитие взаимоотношений, оказание взаимовлияния на их составление, взгляды и поведение, а также на регуляцию совместной деятельности [21]. В общении как в процессе последовательных взаимоотношенноориентированных во времени и пространстве действий, поведенческих актов происходит обмен информацией, ее интерпретация, взаимовосприятие, взаимопонимание, взаимощенка, сопереживание, формирование симпатий и антипатий, характера взаимоотношений, убеждений, взглядов, психологическое воздействие, разрешение противоречий, осуществление и регулирование совместной деятельности. От степени успешности реализации указанных функций, способности и умения их сформировать и проявить зависит, в известной степени, и уровень пригодности человека к эффективному общению в профессиональной деятельности.

В отечественной психологии положение о связи общения с деятельностью является одним из ведущих методологических принципов раскрытия взаимосвязи между ними [6]. Исходя из этого принципа, общение понимается как реальность человеческих отношений, которая предопределяет любые ее виды как специфические формы совместной деятельности людей.

Из анализа категории общения следует, что оно является сложным, многоуровневым социальным явлением. Первый уровень – макроуровень: общение индивида с другими людьми рассматривается как важнейшая сторона его образа жизни и изучается в интервалах времени, сопоставляемых с деятельностью человеческой жизни, с акцентом на психо-

ческое развитие индивида и с учетом его взаимосвязей с другими людьми и социальными группами. Второй уровень – *межуровневый* (средний уровень): общение рассматривается как сменяющаяся совокупность целенаправленных контактов или ситуаций взаимодействия, в которых оказываются люди в процессе текущей жизнедеятельности. Главный акцент в изучении общения на этом уровне делается на содержательных компонентах ситуаций общения. Третий уровень – *микруровневый*: главный акцент делается на анализе элементарных единиц общения участником взаимодействия (не только отдельные акты общения, но и их взаимосвязь между партнерами – содействие или противодействие).

Функции общения многообразны в связи с большим диапазоном задач и ролей, которые оно выполняет в социальной жизни человека. Б.Ф. Ломов выделил три функции общения: 1) *информационно-коммуникативная* – обмен информацией между взаимодействующими индивидами, особенности которого определяются активностью субъектов общения, взаимодействием мыслей, чувств и поведения партнеров, необходимостью единой или сходной системы представления сообщений; 2) *регуляционно-коммуникативная* (интерактивная) – регуляция поведения и непосредственная организация совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия, с которыми связаны такие явления, как совместимость людей, подражание, внушение, убеждение, а также превращение группы в совокупного (коллективного) субъекта деятельности; 3) *аффективно-коммуникативная* – регуляция эмоциональной сферы человека. В других классификациях функций общения дополнительно выделяются и такие, как организация совместной деятельности, познание людьми друг друга, формирование и развитие межличностных отношений и другие.

Индивидуальные особенности развития и проявления перечисленных функций общения, характер субъективного отражения содержания и значимости предмета общения, их трансформация в процессе профессионализации личности и другие функциональные детерминанты общения выступа-

ют как профессионально важные факторы пригодности субъекта к совместной деятельности.

Процесс взаимодействия людей, их общения формирует *межличностные отношения*, содержание, динамика, направленность которых определяют степень пригодности человека к выполнению задач конкретной совместной деятельности. *Межличностные отношения* – это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимодействия между людьми. В их основе лежат разнообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей и их психологические особенности [12]. В отличие от деловых (инструментальных) отношений, межличностные связи иногда называют экспрессивными, эмоциональными, и в них наиболее ярко проявляются индивидуальные особенности личности.

В проведенных межличностных отношениях выделяют три компонента: а) *когнитивный* (гностический, информационный) – отражающий осознание того, что нравится или не нравится субъекту в этих отношениях; б) *аффективный* – выражающийся в различных переживаниях людей по поводу взаимосвязей между ними (эмоциональные состояния, конфликтность, чувство удовлетворенности и т. п.), которые изменяются в пределах от позитивных, сближающих до индифферентных и негативных, разделяющих; в) *поведенческий* – реализующийся в конкретных действиях (при положительных отношениях – поведение добровольное, направленное на оказание помощи и продуктивное сотрудничество, при негативных – общение будет затруднено).

Межличностные отношения не существуют вне конкретных особенностей (структуры, цели и т. п.) той или иной организации, но регулируются они в большей степени личными особенностями взаимодействующих людей. Их взаимосвязь может быть непосредственной или опосредованной и всегда сопровождается чувством удовлетворенности – неудовлетворенности друг другом. При этом если когнитивная взаимосвязь может не сопровождаться поведенческим взаимодействием, то эмоциональная взаимосвязь – неотъемлемое условие любой связи (отношений) людей.

При официальной организации отношений поведенческий компонент играет ведущую роль в регулировании межличностных отношений; при неофициальной организацией основную регулирующую функцию выполняет эмоциональный компонент.

Основными условиями (факторами), определяющими содержание межличностных отношений, являются: во-первых, дистанция или степень психологической близости партнеров; во-вторых, валентность или оценка отношений (позитивная, негативная, противоречивая, безразличная); в-третьих, позиция партнеров по взаимодействию (доминирование, зависимость, равенство); в-четвертых, степень знакомства (отношения поверенного знакомства, приятельские, товарищеские, дружеские, родственные и др.).

Важная роль в формировании межличностных отношений принадлежит конкретным условиям, в которых люди общаются. Прежде всего, это связано с видами совместной деятельности, в ходе которой устанавливаются межличностные контакты (учеба, работа, отдых), характером ситуаций (обычная или экстремальная), этнической средой, материальными ресурсами и т. д.

Межличностные отношения могут быть оценочными (восхищение и популярность) и действительными (связанными со взаимодействием). Они детерминированы не столько объективными условиями, сколько субъективной потребностью в общении и ее удовлетворением.

Одним из главных механизмов формирования межличностных отношений является эмпатия – способность человека эмоционально отзываться на переживания других людей, сочувствовать, сопереживать им. Регулятором устойчивости, глубины, интимности межличностных отношений является взаимная привлекательность партнеров. Восприятие и понимание людьми друг друга, их поведение могут иметь широкий диапазон вариаций, но состояние удовлетворенности–неудовлетворенности является основным критерием оценки межличностных отношений.

Развитие межличностных отношений во многом обуславливается особенностями обладателя. К ним относятся пол, возраст, национальность, свойства темперамента, состояние здоровья, профессия, опыт общения с людьми и некоторые личностные характеристики. В частности, обнаружены взаимосвязи между способностями человека и его поведением в малой группе: люди, имеющие более высокие показатели по тестам интеллекта, обычно наиболее уважаемы сверстниками, имеют более высокий социометрический статус; лидерами в малой группе, как правило, становятся люди, имеющие более высокий интеллект, чем большинство членов группы, но слишком высокая разница (свыше 3 σ ед. IQ) снижает вероятность доминирующего положения. Черты личности, влияющие на поведение человека в группе, довольно многообразны, — в основном из них относятся социальная чувствительность, добросовестность, неэгоистичная ориентация, социальная и профессиональная надежность, эмоциональная устойчивость и другие [19].

Социометрический статус является одним из самых существенных параметров положения человека в группе. Установлено, что на положение человека в группе влияют, прежде всего, приятный и аккуратный внешний вид, умственная одаренность и успехи в профессиональной деятельности; позитивно влияют также проявления экстравертированности личности, как эмоциональная экспансивность, общительность, и негативно — интровертированность и явно выраженный нейротизм.

Адекватная самооценка позволяет личности объективно оценивать свои особенности и соотносить их с индивидуально-психологическими качествами партнера по общению, с ситуацией, а также выбирать соответствующий стиль отношений и корректировать его в случае необходимости.

Изучение взаимосвязи межличностных отношений и эффективности групповой (совместной) деятельности показало, что ее характер зависит от уровня развития трудового коллектива. В высоко развитом коллективе выявлена положительная связь между коммуникативностью членов кол-

лективное и усиливается их совместной работой, в среднеразвитых коллективах значимая связь между интенсивностью общения и групповой эффективностью отсутствует, а в слабо развитых коллективах эта связь отрицательная.

С позиций теории деятельностного опосредования межличностных отношений, рассматривающей их закономерности в совместной деятельности, определено, что эта деятельность, во-первых, порождает межличностные отношения ее участников; во-вторых, является средством, орудием преобразования межличностных отношений; в-третьих, реализация межличностных отношений в ходе совместной деятельности представляет собой движущую силу развития социальной группы.

Межличностные отношения, складывающиеся в трудовом коллективе, влияют на мотивы, цели, особенности планирования, реализации и другие компоненты совместной деятельности и определяют ее важнейшие внутренние факторы, такие как сотрудничество (взаимное содействие), соперничество (соревнование), подражание, внушение, эмоциональное взаимодействие.

Таким образом, согласно современным представлениям, социально-психологической феномен межличностных отношений оказывает существенное влияние на индивидуальную и особенно совместную деятельность, из состояния и степени развития определяются психологическими, социальными и профессиональными факторами; и, наконец, профессиональная пригодность субъекта труда обуславливается теми индивидуально-психологическими особенностями его личности, которые формируют и отражаются в характеристиках межличностных отношений.

7.2. Психологические особенности совместной деятельности

Профессиональная деятельность человека все в большей степени приобретает совместный характер. Основными чертами совместной деятельности является наличие помимо

индивидуальным также общим целей и мотивов труда, разделение задач и содержания трудового процесса на функционально связанные, взаимозависимые компоненты единой деятельности (совмещение индивидуальных деятельностей), строгое согласование, координация индивидуальных деятельностей и необходимость управления совместной деятельностью, наличие единого пространственно-временного функционирования участников этой деятельности и т. д. [20, 21].

Существует различные виды совместной деятельности. Д.И. Уманский [22] выделяет три ее модели:

1. Группа имеет общее задание, но каждый член группы делает свою часть общей работы независимо друг от друга. Эта модель контактной группы условно обозначается как совместно-индивидуальная; она характерна как для некоторых видов ручного труда, так и для современных высокотехнологичных производств. Для участников таких групп характерна высокая индивидуальность, ориентация на результат и индивидуальные достижения.

2. Общая задача совместной деятельности выполняется последовательно каждым членом группы (совместно-последовательная деятельность), что свойственно для конвейерного, поточного производства. Для членов организации с таким типом деятельности характерны высокая технологическая дисциплинированность, строгое соблюдение инструкций, деловая зависимость производительности и качества труда от результатов деятельности других членов группы.

3. Общая задача выполняется при непосредственном, одновременном взаимодействии членов группы между собой (совместно-взаимодействующая деятельность). Она характерна для многих видов монтажных работ, при групповом обсуждении, в командных спортивных играх. Для членов подобных групп свойственна высокая ориентация на коллективные цели, нормы и ценности, приверженность группе и авторитету лидера.

Для обозначения различных способов взаимодействия участников совместной деятельности используется понятие

типа ее организации, который (тип) отражает особенности руководства — подчинения членов группы, распределение организационной власти, наличие или отсутствие технологической (функциональной) зависимости между исполнителями, отношение к общим средствам производства, характер связей членов группы (их общность или аналогичность), формы оплаты труда и т. д. Выделены два типа организации совместной деятельности — взаимосвязанный и взаимозависимый, которые различаются по характеру взаимодействия и взаимозависимости членов группы и, в свою очередь, определяют особенности такого свойства, как психологическая совместимость членов группы.

Психологический тип совместной деятельности образуется ведущими, доминирующими видами связей членов группы, на основе которых и происходит фактическое формирование коллективного субъекта деятельности. По видам ведущих связей в образовании коллективного субъекта можно выделить следующие типы совместной деятельности:

«технологическая» — представляет собой технологическую «цепочку», которая образуется из нескольких функциональных подгрупп по 2–5 человек и характеризуется образованием коллективного субъекта на основе ведущей технологической взаимосвязанности и пространственно-временной зависимости, возникающих в результате пооперационного разделения производства конечного продукта и распределения операций между подгруппами участников совместной деятельности;

«функциональный» — образуется на основе функциональной взаимосвязанности членов группы, возникающей в результате объединения индивидуальных деятельностей и при отсутствии жестко заданной технологии производства, что обуславливает возможность использования различных организаций труда (как индивидуальное выполнение, так и совместно-последовательное или совместно-взаимодействующее);

«экономический» — характерен для трудовых групп, члены которых пространственно объединены, но технологически слабо связаны друг с другом, а процессы интеграции

группы в коллективный субъект осуществляются вне непосредственного выполнения практической деятельности (взаимодействие при групповой оценке индивидуальных деятельностей и распределении материального вознаграждения за труд);

«социально-психологическая» – формируется в коллективах, работающих на сложном оборудовании в условиях профессиональной специализации и совместно-параллельной организации деятельности при осознании необходимости сохранения коллективной целостности (экономической и психологической);

«формально-организационная» – возникает только в условиях индивидуальной организации производства продукции, когда каждый работник закреплен за своим рабочим местом и несет ответственность за выполнение своей работы, а объединение в трудовой коллектив происходит на основе внешних организационных связей, идущих через руководителя.

Характер совместной деятельности и, в частности, ее эффективность в значительной степени определяются особенностями соотношения ее индивидуального и коллективного компонентов, которое зависит, главным образом, от уровня взаимосвязанности членов группы. Условно выделяются следующие уровни взаимосвязанности: 1) изолированность (физическая и социальная); 2) «концептуальная» взаимосвязанность (потребность в общении); 3) формальная взаимосвязанность (молчаливое присутствие других людей); 4) «взаимосознание» (восприятие и поведение с учетом мнения и оценок других членов группы); 5) действительная взаимосвязанность (через средства реализации рабочих действий); 6) коллективистская взаимосвязанность.

О роли различных уровней взаимосвязанности в совместной деятельности свидетельствует, например, тот факт, что в присутствии других людей продуктивность деятельности повышается, примерно, у 40% работников и снижается у 25%. При сравнении групповой и индивидуальной форм работы установлено, что в группе возрастает качество на-

близости у отдельных лиц, более вовлеченно принимаются решения, эффективнее выявляются ошибки и их причины, надежнее осуществляются мнемические и психо-моторные функции при групповой «мозговой атаке» решение конструкторских, технических задач более эффективно, но индивидуальное творчество особо одаренных индивидов может превосходить групповое творчество.

Сравнительный анализ индивидуального и группового выполнения деятельности в целом показывает, что преимущества и недостатки той или иной формы работы зависят как от содержания конкретной профессиональной деятельности, показателей и критериев ее оценки, так и от формы совместной деятельности и индивидуальных особенностей работников.

Краткий анализ некоторых социально-психологических характеристик совместной деятельности свидетельствует о том, что эффективность ее выполнения определяется уровнем профессиональной пригодности как отдельных ее исполнителей (специалистов), так и рабочим коллективом в целом. Различные формы и типы совместной деятельности предъявляют специфические требования к личности, к ее индивидуально-психологическим качествам в связи как с особенностями содержания конкретного труда, так и его организацией, характером межличностных отношений и взаимодействий и т. д. Одновременно и психологические особенности личности конкретного субъекта труда отражаются в характере формирования и развития трудовой группы, установлении социальных, эмоциональных, деловых связей между членами группы.

7.3. Психологические особенности профессиональной группы

Профессиональная совместная деятельность многих специалистов осуществляется в составе малых групп (смена, бригада, экипаж и т. п.). *Малая группа* — это небольшое по численности (от 3 до 20–30 человек, оптимальный размер 5–12

человек) объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием [15]. В малых группах протекают основные акты жизнедеятельности, происходит формирование личности и проявляются ее качества. В свою очередь, и сама малая группа проходит стадии формирования, развития, совершенствования. Все это в полной мере относится и к малой (трудовой) группе, в структуре и функциях которой отражаются специфика конкретного вида совместной деятельности, психологические свойства и качества отдельных членов группы и особенности групповых процессов (психологический климат, совместимость, сплоченность, работоспособность, руководство группой и т. д.).

Одним из системных свойств совместной деятельности является профессиональная пригодность как индивидуального, так и коллективного субъекта этой деятельности; она формируется на основе причинно-следственных связей между конкретным специалистом (членом группы), малой группой (трудовым объединением специалистов) и содержанием (предметом, средствами, условиями и т. д.) конкретной профессиональной деятельности. Именно этим обстоятельством обусловлено повышенное внимание к вопросам функционирования малой трудовой (производственной, профессиональной) группы.

Центральный психологический феномен, характеризующий малую группу, – *психологическая общность*, основными критериями которой выступают явления сходства, общности индивидов, входящих в малую группу (мотивов, ценностных ориентаций, социальных установок), идентификация индивидов со своей группой (осознание принадлежности к данной группе), осознание членами группы имеющегося сходства, общности входящих в нее индивидов и отличий своей группы от других, наличие функционально-психологических характеристик, присущих группе в целом и т. д. [3, 5].

В социально-психологических исследованиях малых групп предметом изучения являются особенности формальных и неформальных их образований, временных и постое-

инных групп, характеристики их композиции, то есть совокупности индивидуальных особенностей членов группы, значимых для ее оценки как целого (пол, возраст, образование и т. п.), структуры группы (совокупность связей между отдельными индивидами – формальная и неформальная, социометрическая и коммуникативная, структура социальной власти в коллективе).

С точки зрения профессиональной пригодности индивидуального и коллективного субъекта особое значение имеет характер взаимодействия индивида в малой группе, которое связано, с одной стороны, с групповым давлением на психическую деятельность и поведение индивида, а с другой – с влиянием индивида на групповые психологические явления и групповое поведение.

Одним из групповых психологических феноменов, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности, развитие личности профессионала, уровень удовлетворенности трудом, является *психологический климат* в группе, который возникает при взаимодействии людей в совместной деятельности и проявляется в характере взаимоотношений, настроении, эмоциях, установках, мнениях и т. д. Психологический климат формируется под влиянием макросреды (социально-экономические и общественно-политические условия жизнедеятельности) и микросреды (специфика формальных и неформальных связей в группе, стиль руководства, уровень психологической совместимости работников, материально-техническое обеспечение членов группы и всей группы в целом и т. п.). Для психологического климата трудового коллектива характерна его зависимость от содержания и условий деятельности, ее мотивов и целей, профессиональной квалификации работников и их профессиональной пригодности к данному виду труда, психологических особенностей личности каждого члена коллектива. Именно поэтому при формировании трудового коллектива, подборе для него отдельных специалистов важным является изучение, оценка профессионально важных психологических качеств как с

точки зрения на соответствие требованиям конкретной деятельности, так и по критерию обеспечения психологической совместимости членов трудового коллектива.

Психологическая совместимость является одним из групповых феноменов, связанных с особенностями межличностного взаимодействия и межличностных отношений и предполагающим оптимальную согласованность индивидуально-психологических характеристик членов группы (мотивационно-волевых, интеллектуальных, характерологических, ролевых и других), удовлетворенность совместной деятельностью в общении. Изучение психологической совместимости позволяет предсказать и определить ее влияние на эффективность совместной деятельности, характер психологического климата, межличностного общения и других групповых процессов.

Понятие «психологическая совместимость» является многоплановым, но в самом общем виде оно определяется как взаимное соответствие, оптимальное сочетание различных свойств и качеств членов группы, а именно – взаимная симпатия, положительный характер эмоциональных установок, взаимовнушаемость, общность интересов и потребностей, сходство психофизиологических реакций на воздействующие факторы. Психологическая совместимость членов трудового коллектива в значительной степени определяется спецификой конкретного вида деятельности – ее целями, содержанием, условиями и т. д., что отражается в профессиональной направленности взаимодействующих психологических свойств и качеств и в чувстве удовлетворенности процессом и результатами совместного труда.

В структуре психологической совместимости выделяются определенные уровни (виды) в зависимости от того, какие индивидуальные образования включены в межличностное взаимодействие. Психофизиологическая совместимость предполагает согласованность эмоциональных и поведенческих реакций членов группы на основе характеристик адаптерных систем, основных свойств нервной системы, темпераментальных особенностей. Социально-психологическая

совместимость определяется общностью потребностей, мотивов, установок, интересов, ценностных ориентаций, социального поведения и т. д. Психологический фактор совместимости отражает согласование индивидуальных особенностей интеллекта, личностных свойств, эмоционально-волевых и характерологических качеств.

Психологическая совместимость классифицируется также по объектно-уровневому основанию, а именно: 1) межличностная совместимость (между отдельными индивидами); 2) внутригрупповая совместимость (между личностью и микро- или микрогруппой, между микро- и малой группой); 3) межгрупповая совместимость (между микрогруппами и малыми группами).

Исходя из содержания совместной деятельности следует дифференцировать феномены совместимости и сработанности членов трудового коллектива по таким признакам, как характер условий рабочего взаимодействия (официальные и формальные или же неофициальные), значимость параметров успешности совместной деятельности или субъективной удовлетворенности общением, а также процессом и результатами труда, степень эмоционально-энергетических затрат (психологическая и физиологическая «цена» деятельности) членов группы, решающих общие задачи.

Сработанность представляет собой эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется достижением высокой эффективности деятельности за счет сбалансированной и согласованной между членами группы организации рабочего поведения при рациональных энергетических затратах на фоне удовлетворенности процессом и результатами совместной работы и высокой адекватности взаимопонимания.

Характеризуя особенности развития малой группы как определенное сочетание процессов групповой дифференциации и интеграции, можно выделить в качестве одного из ее феноменов *дружелюбие* одновременно или единстве группы. Понятие «сплоченность» используется для обозначения таких социально-психологических характеристик малой груп-

пы, как уровень психологической общности, единство членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для ее членов. В одном из подходов к проблеме групповой сплоченности она связывается с понятием «групповое согласие», то есть со сходством, совпадением взглядов (мнений, представлений и оценок) членов группы по отношению к значимым для них явлениям, событиям, людям, обладание социальными установок, представлений в процессе непосредственного взаимодействия между членами группы [15].

Сплоченность понимается и как ценностно-ориентационное единство группы, то есть сходство, совпадение отношений членов группы к основным ценностям, связанным с совместной деятельностью [14]. В качестве основного показателя сплоченности рассматривается также совпадение ценностей, касающихся предмета совместной деятельности, ее целей и мотивов, – интеграция группы по этому параметру осуществляется, прежде всего, в процессе совместной трудовой деятельности [1,14].

Уровень сплоченности малой группы определяется частотой и устойчивостью коммуникативных связей в ней, поэтому изучение, оценка групповой сплоченности и влияния на нее должны осуществляться с помощью характеристик коммуникативных взаимодействий между членами группы и влияния на коммуникации в группе. В качестве основного методического подхода при изучении групповой сплоченности используется ее эмоциональная оценка представителями группы с точки зрения удовлетворенности членством в ней; применяется также социометрический подход, в котором эта оценка связывается с уровнем взаимной эмоциональной привлекательности членов группы и определяется относительным числом взаимных положительных выборов или позитивных эмоциональных оценок индивидов в группе.

Существенное влияние на эффективность профессиональной деятельности и групповые процессы (психологи-

ческий климат, совместимость, сплоченность и т. д.) оказывает развитие конфликта в группе – как «социально-психологического явления, в котором проявляются взаимоисключающие или несовместимые формы поведения на основе противоречивости целей и установок участников конфликта, отражаемых в их когнитивных структурах» [15, с. 532–533]). Социально-психологический подход к анализу конфликтов можно свести к следующим положениям: 1) участники конфликта при взаимодействии исходят из своих субъективных представлений о конфликтной ситуации, хотя эти представления могут не совпадать с объективной реальностью; 2) конфликтное взаимодействие детерминировано на основе первоначальных мотивов участников конфликта, но сам конфликтный процесс формирует новые мотивы и изменяет старые; 3) необходимо учитывать широкий контекст конфликтного взаимодействия (учет исторических, экономических, профессиональных, социальных, психологических и иных факторов, на фоне и в условиях которых протекает конфликт).

Используя концептуальную схему последования социального конфликта, разработанную В.А. Сосниним в 1979 г., можно представить его развитие на уровне организации, группы, дуады: а) источником конфликта являются объективные противоречия материального производства, мотивов и целей деятельности, различия групповых или внутригрупповых интересов, уровня профессиональной подготовленности, типологических и личностных характеристик членов группы; б) форма динамики конфликта, взаимодействия конфликтующих может быть регулируемой или нерегулируемой, мирной или агрессивной, направленной на дефицитный объект или на конкурента, на избитые, компромисс, принуждение, конфронтацию и т. д.; в) последствия конфликта могут быть изменение или не изменение условий совместной деятельности, позиций индивидов в структуре группы, адаптация к наличным условиям, эскалация конфликта, достижение или не достижение цели деятельности.

Развитие трудового, межличностного конфликта в рабочем коллективе оказывает существенное влияние на социально-психологический климат в нем, что влечет за собой нарушение организации и условий деятельности, работоспособности специалистов, ухудшение эффективности и качества труда вследствие более или менее длительного снижения профессиональной пригодности индивидуального и коллективного субъекта деятельности. Кроме того, недостаточная профессиональная пригодность конкретного члена трудового коллектива может явиться одной из причин развития конфликта [7].

Высокой практической значимостью с точки зрения обеспечения эффективного управления трудовым коллективом обладает феномен лидерства. В малой группе лидерство характеризует особенности воздействия или влияния личности на такие социально-психологические явления, как мнения, оценки, отношения и поведение в целом группы и отдельных ее членов. Лидерство определяется индивидуальными качествами личности (социальными, психологическими, профессиональными, демографическими и т. д.) и социально-психологическими отношениями членов группы. В этой связи лидерство отличается от руководства, которое основано на экономических, организационных, административных методах воздействия. Главными признаками лидерства являются: высокий уровень активности и инициативности человека при решении группой совместных задач; большая информированность о решаемой задаче, членах группы; выраженная способность воздействовать на других людей; большое соответствие поведения мнениям, позициям, ценностям, принятым в группе; более яркое проявление личностных качеств, эталонных для данной группы [13].

В исследовании лидерства существуют различные подходы: согласно «теории черт», лидером становится человек, который обладает совокупностью необходимых качеств; в «поведенческом» подходе считается, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения; сторонники «ситуативного» подхода отмечают, что эффек-

тивность лидерства определяется соответствием качества лидера и особенностей его поведения характеру ситуации, в которой находится группа; в «функциональном» подходе лидерство понимается как функция групповой активности и характеристик группы в целом.

Эффективность групповой активности, совместной трудовой деятельности в значительной степени определяются личностью руководителя. Функция руководства осуществляется в системе формальных (официальных) отношений, а руководитель группы (коллектива) назначается выше и получает властные полномочия. Критериями эффективности руководства являются: 1) удовлетворенность членов группы отношениями с коллегами и руководителями, условиями труда и заработной платы и т. д.; 2) мотивации (желание трудиться и стремление сохранить членство в группе); 3) авторитет руководителя; 4) самооценка коллектива; 5) общая результативность совместной трудовой деятельности.

Личность руководителя характеризуется большим разнообразием свойств, черт и показателей. Согласно одной из классификаций (американский психолог М. Шой), выделены: 1) биографические характеристики (пол, возраст, трудовой стаж и т. п.); 2) «способности» (интеллект, знания, умения, компетентность, информированность); 3) черты личности (доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению конкретной цели, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность).

По другой классификации определены пять подструктур личности руководителя.

1. Идеологическо-политические качества – политическая зрелость, влиятельная убежденность, способность подчинять личные интересы общественным, широкий политический кругозор и т. п.

2. Профессиональная компетентность – знания, навыки, умения, опыт в решения технических, экономических, управленческих, социальных, правовых, психологических и других вопросов и задач.

3. Организаторские способности:

а) организаторское чутье – психологическая сообразительность, понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива; практический ум – умение распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние группы в целом и отдельных ее членов в зависимости от условий деятельности и взаимоотношений между людьми; психологический такт – умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения, проявить простое и естественное отношение к людям, чувство справедливости и объективности при оценке и подборе людей;

б) эмоционально-волевое воздействие: общественная энергичность – способность заражать своей энергией окружающих людей, логически-речевое и практическое воздействие через личный пример; выскательность – смелость, гибкость, категоричность, настойчивость, использование разнообразных форм конуждения, индивидуального подхода; критичность – способность анализировать процесс, результаты деятельности и поведение других людей, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, доброжелательность;

в) склонность к организаторской деятельности – способность самостоятельно ею заниматься, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей, потребность в занятии этой деятельностью и постоянная готовность осуществлять ее, получение положительных эмоций от занятий ею.

Кроме перечисленных можно выделить еще и такие качества личности руководителя, как деловитость, оперативно-

ность, выбор адекватных целей, распорядительность, умение грамотно говорить и убеждать, логичность и т. д.

4. Педагогические качества – навыки и умения обучения других людей, анализа и обобщения собственной деятельности, перестройки ее в соответствии с новыми задачами и целями.

5. Морально-этические качества – справедливость по отношению к подчиненным, уважение их, умение держать слово, общительность, внимательность, привлекательность в общении.

Перечисленные качества личности руководителя выступают одной из существенных предпосылок эффективного управления совместной деятельностью. В этой связи можно рассматривать и представления подчиненных об идеальном руководителе, согласно которым можно выделить следующие качества: требовательность, жизнерадостность, организованность, уравновешенность, трудолюбие и доброжелательность. Среди выделенных ведущими называются качества отношений и в меньшей степени – деловые.

Следует отметить, что каждый руководитель представляет собой индивидуальность, в которой неповторимо сочетаются разнообразные (по способу и интенсивности выражения) качества пяти перечисленных компонентов структуры личности. К тому же каждому руководителю свойственна своя индивидуальная *смыль руководителя*, который придает дополнительное своеобразие деятельности руководителя.

Изучение и оценка личности руководителя проводится на основе ряда методологических положений, а именно:

личность руководителя изучается во взаимосвязи и взаимобусловленности со структурно-функциональной организацией его деятельности: с одной стороны, профессионально важные качества личности руководителя могут и должны быть выявлены исходя из тех требований, которые ей предъявляются содержанием управленческой деятельности, а с другой, свойства и качества личности руководителя оказывают существенное влияние на многие характеристики его деятельности и, в частности, на эффективность

и качество работы руководителя и его коллектива, на стиль деятельности и т. п.;

модель эффективной личности руководителя строится на основе структурного подхода, в соответствии с которым она рассматривается как совокупность функционально взаимосвязанных подструктур в целостной структуре личности;

структура личности руководителя включает психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни регуляции управленческой деятельности конкретного руководителя, которые отражают его индивидуальные черты и особенности в процессе, стиле и результатах его деятельности.

7.4. Методики изучения внутригрупповых межличностных отношений

Психологические (социально-психологические) факторы, характерные для трудовых групп (коллективов), в значительной степени определяют полноту и качество выполнения функций и задач совместной деятельности, в том числе и в результате влияния на психические состояния, уровень функционирования профессионально важных психологических качеств членов этих групп. Поэтому оценка психологического климата в группе (в формальной и неформальной структуре), психологической совместности и сплоченности членов группы, форм межличностных отношений, предрасположенности к конфликтному поведению, особенностей личности руководителя, а также профессионально важных индивидуально-психологических качеств для совместной деятельности является необходимым условием для психологической экзистенции состояния трудовых коллективов, выявления причин развития в них конфликтов, нарушений в деятельности и в управлении, а также для решения задач комплектования рабочих групп, профессионального психологического отбора специалистов и т. д.

Методические приемы оценки внутригрупповых межличностных отношений, их подбор и использование долж-

ны соответствовать ряду принципиальных теоретических положений. Основным из них является, во-первых, принцип *действительного поведения* (А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов), который отражает положение о том, что трудовой коллектив реализует свою активность в совместной деятельности:

- она имеет определенные формы организации (субординационно-координационные связи), уровни развития, складание, то есть вид деятельности и тип групповой задачи;

- деятельность группы рассматривается в конкретных социально-экономических условиях, в которых реализуются ее профессиональные, экономические, морально-правовые и другие функции и отношения;

- группа рассматривается как совместный (коллективный) субъект деятельности, возбуждаемый групповыми потребностями, мотивами, активность которого регулируется групповыми целями, ценностями, уровнем ожиданий и т. д.;

- совместная деятельность понимается как главный, системообразующий, причинный фактор групповой динамики – развития групповой структуры, интеграции, дифференциации межличностных отношений.

Во-вторых, существует принцип *системного поведения* (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков, А.Л. Журавлев, Д.Н. Завадичаниа), в соответствии с которым:

- выделяются специфические групповые образования (нормы, групповое мнение, групповое настроение и т. в.);

- индивидуально-психологические и социальные особенности членов группы должны быть соотношены с групповыми характеристиками деятельности;

- особую роль выполняют интегрирующие группу факторы – руководство и лидерство;

- социально-психологическое явление в группе многомерно и многоуровенно (изучается, как минимум, действительностно-деловая и эмоциональная межличностная формы активности);

- группа представляет собой открытую систему, на которую оказывают влияние факторы, характерные для общества, экологии, идеологии и т. д.;

– все внутригрупповые социально-психологические феномены взаимосвязанны и образуют систему регуляторов существования группы, процесс взаимодействия которых обеспечивает ее относительную устойчивость;

– системный характер описания группы требует использования многих разнородных, но взаимосвязанных показателей (например, эффективность и надежность совместной деятельности, социально-психологическая устойчивость коллектива, организованность, мотивированность и структурированность группы, сверхнормативная активность коллектива и т. п.);

В-третьих, используется принцип *развития группы*, коллектива (Н.Н. Обозов, В.А. Петровский, Е.В. Шорохова) отражается в положениях о том, что:

– развитие малой группы определяется развитием ее совместной деятельности, разрешением противоречий, возникающих в ее психологической структуре;

– существует неравномерность развития основных сфер жизнедеятельности группы – межличностные отношения могут отставать, не соответствовать изменениям в содержании деятельности и наоборот;

– развитие группы определяется наличием и отражением ее членами перспективных направлений изменения группы;

– выявляются специфические внедеятельностные детерминанты группового развития – внутригрупповое общение, межгрупповое взаимодействие, внешняя среда и т. п.;

– проявляются регрессивные тенденции в развитии любой группы.

В соответствии с указанными принципами при изучении внутригрупповых межличностных отношений выделяется поуровневый и многомерный подход к анализу их структуры и содержания. Особенность поуровневого анализа состоит в выделении подсистем межличностных отношений, иерархически расположенных в «пространстве» внутригруппового взаимодействия и общения (диады, микрогруппы, малые группы, исполнитель-руководитель и т. п.). Многомерный анализ предусматривает выделение и анализ таких групповых

феноменов, как социометрические индексы, коммуникативные качества, структуры социальной власти и т. д.

Использование конкретных методических приемов изучения и оценки межличностных отношений и групповых феноменов основывается на данных об особенностях целей, задач, содержания совместной трудовой деятельности, профессиональных и социально-психологических требований к личности членов группы, а также на сведениях о диагностической ценности методик определения особенностей групповых процессов и индивидуально-психологических характеристик субъекта труда. Для этих целей возможно использование ряда методических приемов, изложенных в настоящем Практикуме, а также в ряде методических пособий, руководств, справочников [9, 10, 11, 13, 15, 17, 18 и др.].

В частности, для изучения особенностей взаимодействия и межличностных отношений рекомендуется использовать методику «Диагностика межличностных отношений Т. Лирн» (13.1), предрасположенности к конфликтному поведению – «Тип поведения в конфликтной ситуации» (13.2), социальное поведение людей в условиях групповой деятельности и социально-психологическая совместимость членов группы – «Социометрия» (13.9). Для определения состояния психологического климата и уровня сплоченности в группе – «Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе» (13.10), «Определение индекса групповой сплоченности Сншера» (13.6), Оценка поведения в реальной группе проводится с помощью методики «Ф-сортировка» (13.5). Уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей; особенностей поведения и межличностного общения – «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей – КОС» (13.4). Для изучения личности руководителя и стиля руководства целесообразно использовать методику «Оценка психологических характеристик личности руководителя» (13.7) и «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (13.8).

Для указанных целей можно также рекомендовать представленные в названных выше изданиях следующие методики, получившие широкую экспериментальную проверку: «Референтометрия» (исследование значимости, мнений и суждений членов группы, выявление референтных микрогрупп и их лидеров), «Попарные сравнения» (оценка уровня развития деловых и личностных качеств членов группы на основе взаимооценок), «Методика Дюке–Новицкого» (модельная психометрическая методика изучения межличностных отношений – группа оценивает личность, и личность оценивает группу), «Цветовой тест отношений» (изучение эмоциональных отношений человека к значимым для него объектам), а также изложенные в работах [9] и [10]: «Методика совместимости личности и группы» (С.Е. Поддубный), «Методика экспертной оценки эффективности руководства коллективом» (А.Л. Журавлев), «Методика функционального моделирования совместной деятельности» (В.П. Казмиренко), «Методика диагностики родового конфликта в деятельности руководителя первичного производственного коллектива» (С.И. Ерина), «Методика оценки социально-психологического климата в бригаде» (Е.Н. Резников), «Методика прогнозирования межличностных конфликтов в условиях совместной деятельности» (А.Н. Лебедев).

Высокое значение индивидуально-психологических особенностей личности членов трудовых групп в формировании внутригрупповых отношений и взаимодействий, психологической совместимости и других групповых процессов определяет необходимость использования комплекса методов психодиагностики личности. Для этой цели могут быть рекомендованы личностные опросники «Стандартизированный метод исследования личности – СМИЛ» (7.12.), «Опросник Кэттелла» (7.11.), «Личностный дифференциал» (7.1.), «Шкала оценки уровня реактивной (ситуативной) и личностной тревожности» (7.5.), «Опросник К. Леонарда–Г. Шварцхауса» (7.3.), «Диагностика агрессии» (7.8.), «Измерение ригидности» (7.6.), «Тест Люшера» (7.9.), «Шкала самооценки лич-

ностной тревожности» Д. Тейлора» (7.4.), «Тест-опросник Г. Айзенка – Еунгера Personality Inventory (EPI)» (8.1.), «Опросник структуры темперамента (ОСТ) В.М. Русалова», «Ориентационная анкета» (9.1.), «Оценка уровня притязаний (структура мотивации)» (9.7.), «Незаконченные предложения» (9.12.), «Свойства характера – опросник самооценки Т. Дирн» (10.1.), Анкета «Прогноз» (12.3.).

Контрольные вопросы

1. Какая вытекает связь между характером межличностных отношений и взаимодействий в группе и профессиональной пригодности группы и ее членов?
2. Какую роль в межличностных отношениях играют процессы объединения и взаимодействия членов группы?
3. В чем заключается функция объединения?
4. В каких формах проявляются межличностные отношения?
5. Чем характеризуются различные виды и типы совместной деятельности?
6. Что представляет собой «малая группа» (по структуре и функции)?
7. Чем характеризуется психологический климат в группе, и какова его роль в проявлении профессиональной готовности субъекта труда?
8. Раскройте содержание феномена психологической совместности и сплоченности членов группы.
9. В чем заключается феномен лидерства в коллективе? Чем он определяется и в чем проявляется?
10. Какими чертами характеризуется личность руководителя?
11. Какие методологические положения определяют особенности изучения личности руководителя?
12. Назовите и раскройте содержание теоретических положений, которым должны соответствовать методические приемы изучения и оценки внутригрупповых межличностных отношений.
13. Какие основные методические приемы рекомендуется использовать для оценки внутригрупповых межличностных процессов?

Литература

1. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: МГУ, 1984.
2. Журавлев А.Л., Шаронова Е.В., Ромаш С.К., Хаченко В.А. История и методы социальной психологии. Современная психология / Под ред. В.Н. Дружинина. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 466–484.
3. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 1976.
4. Коломинский Я.Л. Психология общения. М.: Наука, 1976.
5. Крачевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: Теоретические и прикладные аспекты. М.: МГУ, 1991.
6. Ломов Е.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
7. Манштейнбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА-М, 1996.
8. Межличностное восприятие в группе / Под ред. Г.М. Андреевой и А.И. Донцова. М.: МГУ, 1981.
9. Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хаченко. М.: ИП АН СССР, 1990.
10. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Журавлева. М.: ИП РАН, 1995.
11. Мургулян Л.В. Методы социально-психологической диагностики. Л.: ЛГУ, 1990.
12. Обоков Н.Н. Межличностные отношения. Л.: ЛГУ, 1979.
13. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М.: МГУ, 1987.
14. Петровский В.А., Шадитский В.В. Социальная психология коллектива. М.: Наука, 1973.
15. Поляков В.П., Соснин В.А. Психология малых групп. Современная психология / Под ред. В.Н. Дружинина. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 524–538.
16. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. Учебное пособие / Под ред. А.А. Крылова и С.А. Манчева. СПб.: СПб ГУ, 2000.
17. Практикум по психологии менеджмента в профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПб ГУ, 2000.

18. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. Учебное пособие / Под ред. А.А. Крылова. Л.: ЛГУ, 1990.
19. Резникова Е.Н. Межличностное восприятие и понимание. Современная психология / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПбГУ, 2000.
20. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.П. Журавлев. М.: ИП РАН, 1992.
21. Сеснин В.А., Рощин С.К., Резникова Е.Н. Психология межличностного взаимодействия. Современная психология / Под ред. В.Н. Дружинина. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 498–523.
22. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. М.: Наука, 1978.

Методы психодиагностики состояния здоровья и акцентуаций личности

8.1. Психологическая экспертиза здоровья и профессиональная пригодность

Профессиональная пригодность человека в значительной степени зависит от состояния его здоровья, функциональных ресурсов и нормативности психики. Стойкие нарушения здоровья, являясь выраженными функциональными расстройствами всегда снижают адаптационные возможности организма человека и, как следствие этого, приводит к ухудшению работоспособности и понижают надежность профессиональной деятельности.

Психическое здоровье является одной из важнейших составных частей общего здоровья человека. Оно в большей степени связано с профессиональной пригодностью. Критерии психического здоровья в соответствии с рекомендациями Всемирной Организации Здравоохранения [2] можно определить следующим образом: а) осознание и чувство непрерывности, постоянства и идентичности своего физического и психического «Я», своих переживаний в отдельных ситуациях; б) критичность к себе и своей собственной психической продукции (деятельности) и ее результатам; в) соответствие (адекватность) психической реакции силе и частоте внешних воздействий, социальным обстоятельствам и ситуациям; г) способность самоуправления поведением в

соответствия с социальными нормами, правилами, законами; д) способность планировать собственную жизнедеятельность и реализовать ее; е) способность изменять способ поведения в зависимости от смены жизненных ситуаций и обстоятельств.

Психическое расстройство рассматривается как сужение, исчезновение или нарастание критериев психического здоровья. Принято выделять несколько групп психического здоровья [8].

1. Идеальное здоровье (норма, эталон) – не встречающееся в реальной жизни гипотетическое психическое состояние, все составляющие которого соответствуют некоторым теоретическим нормам, гармонично интегрированы, создают условия для полной психосоциальной адаптации и психического комфорта в реальной природной и социальной действительности и соответствуют нулевой вероятности психической болезни или психической нестабильности.

2. Средностатистическое здоровье (норма) – показатель, который является производным усредненных психологических характеристик конкретно избранной (по полу, возрасту, социальному положению, территории проживания и т. п.) популяции. Как каждый статистически установленный показатель, он вероятностен, допускает определенную степень колебаний (со знаком «+» или «-») и отклонений от идеального здоровья. Тем самым этот показатель предполагает определенный риск психического расстройства, и, в исключительных случаях, отклонения в состоянии такого здоровья могут соответствовать вариантам некоторых заболеваний, например, невротоподобным расстройствам при сосудистых заболеваниях, клинике алкоголизма и т. п.

3. Конституциональное здоровье (норма) – соответствие определенных, довольно специфических типов психического состояния здоровых людей с тем или иным типом телесно-организменной конституции. Подобные сочетания могут создавать предрасположение к определенному кругу заболеваний. Это послужило основанием для их терминологи-

гического обозначения (типирования): энцефтоидный, инклинандный, инклинандный и т. п. типы.

4. Акцентуация – крайний вариант психического здоровья (нормы), который характеризуется особой выраженностью, заостренностью, непропорциональностью некоторых черт характера во всю складу личности и приводит ее к определенной дисгармонии. Акцентуация, не препятствуя адаптации личности в социальной среде, в большей или меньшей степени сужает границы этой адаптации и тем самым предопределяет ситуационную уязвимость личности, увеличивает риск психических расстройств, как правило, психогенных.

5. Предболезнь – появление первых, разрозненных, эпизодических, синдромально не завершенных признаков психической патологии, дисфункции, являющихся причиной и условием нарушений социальной адаптации.

При рассмотрении вопросов профессиональной пригодности важно различать психологические особенности акцентуаций, предболезненных состояний и болезни. Предболезнь и болезнь составляют основную группу, по которой формируются противопоказания к конкретным видам профессиональной деятельности. Типологические особенности и акцентуация позволяют сформировать критерии профессиональной пригодности с точки зрения максимального соответствия индивидуально-психологических особенностей работника требованиям профессии и условиям ее протекания.

8.2. Профессиональная пригодность, болезнь и предболезненные состояния

Проблема психологической экстремизации специалистов опасных и сложных профессий в связи с нарушением их здоровья возникла на заре развития авиации и железнодорожного транспорта, а в последующем стала актуальной и для представителей многих других видов деятельности (на транспорте, в энергетике и т. д.). Психологическое обследо-

вание этой категории специалистов проводится для оказания помощи представителям врачебной экспертизы в целях уточнения диагноза некоторых заболеваний, установления функциональных резервов психической деятельности индивида, выявления ограничений в состоянии психического здоровья для продолжения профессиональной деятельности, определения акцентуаций личности для прогнозирования успешности профессионального обучения и деятельности и т. д.

Практика доказывает, что соматические, психосоматические, психические заболевания, а также стойкие функциональные нарушения всегда приводят к снижению работоспособности и профессиональной пригодности. Заболевания функциональной природы обуславливают частое отстранение от работы, а неврозы, психосоматические заболевания (язвенная болезнь, гипертония и т. п.) приводят к преждевременной дестабилизации опытных специалистов, особенно в ответственных, экстремальных сферах человеческой деятельности. Так, причинами развития психосоматической патологии, стойких функциональных расстройств у летного состава являются неблагоприятные факторы жизнедеятельности. В структуре психозов у летного состава две трети имеют острый характер и – с авариями, предпосылками к летным происшествиям и другим опасными ситуациями в полете, а остальные связаны с хроническими конфликтами различной природы (в большей степени – производственного характера).

Среди многочисленных заболеваний, связанных с профессиональной пригодностью, психологу прежде всего следует обращать внимание на наличие психосоматических расстройств и психопатологических синдромов.

Выявление скрытых психопатологических черт, не обнаруженных при клиническом обследовании, является одной из ведущих задач клинико-психологической экспертизы. При наличии нередко возрастных, атеросклеротических синдромов проводится психологическое обследование – обнаруживаемое при этом снижение памяти, внимания, мыс-

длительной деятельности в сочетании с явно выраженной утомляемостью при умственной работе и низкой продуктивностью иногда может быть единственным проявлением ранних признаков склероза сосудов головного мозга.

При отдаленных последствиях черепно-мозговой травмы клинико-психологическое обследование расширяет возможности диагностики и в некоторых случаях предоставляет основные данные для экспертного решения. Важным является также обследование для выработки рекомендаций по восстановлению нарушенных функций после перенесенной черепно-мозговой травмы.

В некоторых случаях целесообразно проводить повторные клинико-психологические обследования для определения эффективности лечения, использования предоставленного отпуска, для ретроспективной оценки правильности вынесенного врачебно-экспертного решения.

8.2.1. Психосоматические расстройства

Патофизиологической основой психосоматических расстройств являются функциональные нарушения, не вытекающие из структурных анатомических изменений органов, систем. Возникновение и развитие психосоматических расстройств во многом обусловлено психотравмирующими факторами, постоянным стрессом.

К наиболее типичным психосоматическим расстройствам относятся ожирение, нервная анорексия (потеря аппетита) и булимия («обжорство»), бронхиальная астма, язвенный колит и болезнь Крона, лабиальная эссенциальная гипертензия, называемая также «психосоматозом», сердечный невроз, раздражение желудка и кишечника.

Типичными проявлениями при любых психосоматических расстройствах (состояние болезни, период предболезни и реконвалесценции), являются снижение работоспособности, расстройства сна (затрудненное засыпание и пробуждение, нарушение глубины и длительности ночного сна, сонливость днем), вегетососудистые нарушения, ухудшение

самочувствия, снижение интереса к работе, раздражительность, эмоциональная неустойчивость, повышенная утомляемость, замедленность реакций и т. д. Эти нарушения, безусловно, складываются негативно на профессиональной пригодности. Возникают ограничения на допуск работников к ответственным видам работ.

Для раннего выявления и оценки негативных симптомов при психосоматических расстройствах, снижающих уровень профессиональной пригодности, целесообразно использовать психофизиологические тесты.

Оценить уровень заторможенности, медлительности (характерно для гипертонической болезни) можно при помощи простой, а также сложной сенсорных реакций. Увеличение времени реакции на световые раздражители до 270 мс и выше, а также возрастание значений стандартного отклонения выше 80 мс свидетельствуют о преобладании тормозных процессов, аритмичном темпе работы и низкой устойчивости внимания.

При эссенциальной болезни, как правило, нарушается процесс избирательности, что может приводить к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности. Чтобы выявить эти нарушения необходимо проанализировать «кривую работоспособности». Это можно сделать при помощи достаточно простых психометрических методов, например, корректурная проба, сложная сенсорная реакция из трех альтернатив. Методика должна содержать не менее 70 заданий, с тем чтобы по времени ответов и количеству ошибочных действий можно было оценить динамику этих параметров. Длительный выход показателей на «плато», а также неустойчивость показателей в середине выполнения теста и снижение их к концу выполнения задания является неблагоприятными признаками для прогноза профессиональной пригодности.

Как при гипертонической, так и при эссенциальной болезни появляется раздражительность, повышается уровень тревожности, отмечаются депрессивные проявления. Поэтому данные признаки (симптомы) в интересах изучения профес-

сигнальной пригодности также необходимо оценивать. Для этих целей можно рекомендовать опросник оценки уровня тревожности Спилберга–Хавина, который позволяет оценить две составляющие тревожности: тревожность как черта личности и тревожность как актуальное психическое состояние. Повышение обоих показателей выше 45 баллов является неблагоприятным признаком в структуре профессиональной пригодности. Наличие раздражительности и депрессивных проявлений можно оценить при помощи 2 и 7-й шкал теста MMPI. Значения, превышающие 70 T-баллов, должны насторожить психолога и направить его на уточнение этих тенденций при помощи клинических методов исследования (беседа, наблюдение и т. д.).

Практически при всех психосоматических расстройствах ухудшается самочувствие, страдают функции памяти, мыслительные процессы. Поэтому для раннего выявления негативных проявлений, снижающих уровень профессиональной пригодности, необходимо своевременно оценивать эти качества.

Для оценки самочувствия можно использовать опросник САИ (самочувствие, активность, настроение), а также клинические методы наблюдения и беседы с пациентом. При использовании опросника САИ необходимо помнить, что данные по этой методике неустойчивы, носят явно выраженный субъективный характер, подвержены преднамеренным искажениям. Поэтому получаемые результаты необходимо рассматривать как ориентировочные и лучше оценивать их в динамике.

Оценить функции памяти можно при помощи тестов на кратковременную и оперативную память.

8.2.2. Позитивные психопатологические синдромы

Уровень профессиональной пригодности, наличие противопоказаний к тому или иному виду профессиональной деятельности во многом обусловлены наличием или отсутствием позитивных психопатологических синдромов,

динамикой и степенью их выраженности. Прежде всего это – астенический синдром, синдром аффективных расстройств, невротические и неврозоподобные синдромы, паранойальные синдромы, пароксизмальные выключения сознания, психоорганический синдром.

Астенический синдром. Наблюдается при неврозах, многих соматических заболеваниях, органических поражениях головного мозга, шизофрении. Астенический синдром определяется как состояние нервно-психической слабости, включающее в себя и эмоционально-гиперестетические расстройства. Ведущее проявление синдрома – собственно астения. Признаками последней являются повышенная утомляемость и истощаемость произвольного внимания, его концентрации, нарастание рассеянности, отвлекаемости, затруднение запоминания и активного вспоминания и т. д. При этом падает физическая и психическая работоспособность, довольно быстро появляется усталость, вялость, истощается целенаправленная активность, появляется нетерпеливость, раздражительность. Обязательными симптомами при астении являются эмоционально-гиперестетические расстройства (раздражительная слабость) и вегетососудистые расстройства (лабильность деятельности сердечно-сосудистой системы, гипергидроз, стойкий дермографизм и т. д.).

Знание проявлений астении позволяет психологу при помощи тестов осуществлять раннюю диагностику, оценку этих расстройств и использовать тестовые данные при определении профессиональной пригодности.

Среди личностных тестов можно рекомендовать тест MMPI. Высокие значения (выше 70 T-баллов) по 7-й шкале позволяют предположить наличие у обследуемого лица астении. При подозрении на астению необходимо также обращать внимание на выраженность 8-й шкалы. Это связано с тем, что возможен вариант шизофренической астении, для которой характерны нарастание тяжести астенического синдрома или зависимость от умственного напряжения, а также явно выраженная недостаточность раздражительности,

приводящая к огрублению зонций, падение активности, сужение круга побуждений, повышение латентности.

Лабильность деятельности сердечно-сосудистой системы можно оценивать по параметрам ритма сердца, используя для этих целей пертативные анализаторы.

В обязательном порядке нужно оценить качества внимания, памяти, уровень и динамику психической работоспособности. Для этого можно использовать методику «Отсчитывание чисел с переключением» или ее аналоги, методики оценки кратковременной и оперативной памяти, простой и сложной сенсомоторной реакции.

Синдромы аффективных расстройств. При оценке профессиональной пригодности в первую очередь необходимо подумать о наличии и степени выраженности депрессивных и маниакальных проявлений.

2-я шкала теста ММРІ (значения, превышающие 70 T-баллов) позволяет предположить наличие субдепрессивного или депрессивного синдромов. При этом для субдепрессивных (непсихотических) проявлений характерны нерезко выраженная тоска с оттенком грусти, скуки, некоторой подавленности, утнетезности, легкой тревоги, пессимизма. Обязательными симптомами (проявлениями) являются гипобулия и замедление ассоциативного процесса. Гипобулия проявляется чувством вялости, утомленности, физической и психической усталости, сниженной продуктивности. Поэтому в дополнение к тесту ММРІ целесообразно подключить тесты на оценку продуктивности мышления (например, тест «количественные отношения», тест Айткенора).

Для депрессивного (психотического) синдрома ведущим симптомом является явно выраженная тоска с оттенками витальности, соответствующими минимкой, ползой, жестикуляцией. Обязательные симптомы при этом – гипобулия, гипоклизия, замедление темпа мышления. Отмечается также пессимистическая оценка своего прошлого, настоящего и будущего. Такие проявления чаще встречаются у лиц, у которых 2-я шкала теста ММРІ превышает значения в 80 T-баллов.

Данные по 9-й шкале теста MMPI (значения, превышающие 70 T-баллов) позволяют предположить наличие у пациента гипоманиакального (непсихотического) синдрома. При гипомании с психовитонеодобным поведением ведущим симптомом является резко выраженная эйфория с оттенком раздражительности, возбудимости, конфликтности. При этом обязательными проявлениями являются гипобулия, связанная с чрезмерным усилением и расторможенным низшим влечением при одновременном регрессе высших мотивов поведения.

При выявлении повышенных значений по 2 или 9-й шкалам MMPI следует обратить внимание на динамику проявлений симптомов у пациента, ибо для оценки профессиональной пригодности важно не пропустить маниакально-депрессивный психоз.

Неврротические и невротонеодобные синдромы. Ведущими проявлениями *обсессивного синдрома* являются навязчивые сомнения, воспоминания, контрастные и абстрактные мысли, «умственная жвачка», влечения и двигательные ритуалы. При этом пациент, как правило, испытывает состояние душевного дискомфорта, эмоционального напряжения, бессилия и неспособности их преодоления.

При *фобическом синдроме* на первое место выступает разнообразное навязчивое страхи. Страхи, как правило, недифференцированы. Вначале возникает монофобия, которая обычно с течением времени обрастает другими, близкими и связанными с ней по содержанию страхами. Например, к кардиофобии присоединяется клаустрофобия, страх езды на транспорте и т. п.

Не пропустить наличие у пациента синдромов навязчивостей может помочь тест MMPI (1 и 6-я шкалы).

Истерические синдромы. Эти синдромы полиморфны и переменны. Они индивидуальны и каждый раз представляют собой разнообразное сочетание пяти компонентов: психических, вегетососудистых, двигательных, сенсорных и речевых расстройств. Третья шкала теста MMPI позволяет заподозрить наличие расстройств истерического круга. Для

ных характерных эгоцентризм, демонстративность, достаточно большая внушаемость и самовнушаемость и т. д.

8.3. Профессиональная пригодность и акцентуации личности

Акцентуированные черты накладывают отпечаток на личность в целом и менее многочисленны, чем варьирующие индивидуальности. Они описаны в литературе и могут рассматриваться в качестве противопоказаний для некоторых профессий, прежде всего наиболее ответственных, требующих повышенной стрессоустойчивости. Следует подчеркнуть, что акцентуированные личности не являются патологическими, хотя они достаточно близки к психопатам. Поэтому при проведении психодиагностических исследований акцентуаций психологу необходимо знать картину типичных психопатий и уметь их дифференцировать. В акцентуированных личностях, в отличие от патологических, потенциально заложены как возможности социально положительных достижений, так и социально отрицательный заряд. Так, педантическая (инициативная) личность при неблагоприятных жизненных ситуациях может заболеть неврозом навязчивых состояний, а при благоприятных – из нее может выйти образцовый работник с большим чувством ответственности за порученное дело.

В литературе наиболее часто встречаются описания десяти типов акцентуаций [4]: застревающие, педантичные, демонстративные, возбудимые, гипертимические, астенические, шизоидные, эмотивные, экзальтированные, тревожные. Как показывает практика, все они оказывают влияние (как в негативном, так и позитивном плане) на профессиональную пригодность.

Ниже приводится краткая характеристика некоторых типов, примеры влияния акцентуации на профессиональную деятельность и указывается методики, позволяющие выявлять эти типы. Знание особенностей каждой акцентуа-

ции позволяет повысить надежность вырабатываемых психологом заключений по результатам тестирования.

Застраивающие личности. Основная черта застраивающих личностей – повышенная чувствительность к личной обиде. Представителей этого типа легко задеть, внутренне они тяжело переносят оскорбления, обиды в свой адрес. Негативные реакции могут выплескиваться наружу, но могут переживаться внутри. Обида хранится длительное время, зачастую выражаясь в злопамятности. Некоторые представители этого типа говорят: «Я могу простить обиду, но не забыть ее». При достаточно выраженной акцентуации высшие проявления обиды редко отсутствуют. Застраивающие личности плохо переносят несправедливость в отношении как себя, так и других людей, на почве чего у них часто бывают конфликты. Несправедливость в отношении себя переживается сильнее.

Помимо повышенной чувствительности эти личности весьма честолюбивы. Эти две особенности взаимосвязаны. Взаимосвязь обеих черт хорошо заметна в случаях, когда обида вызвана ущемлением личного престижа. Для них характерно желание выдвинуться по службе (работе).

Застраивающие личности часто достигают весьма высокого служебного положения, хотя оно не всегда соответствует уровню их знаний, образованию.

При значительной степени акцентуации честолюбивые устремления часто претерпевают срывы. Некому признанию, должной оценке таких людей постоянно мешают конфликты с окружающими, из-за которых они не только не продвигаются вверх по служебной лестнице, но и теряют достигнутое прежде положение. При этом застраивающие личности обычно обвиняют в этом других.

При повышении уровня чувствительности и честолюбия в комплексе застраиваемость может приобретать характер маркообразной эгозащиты.

Исходя из этих особенностей, при не резко выраженных чертах застраивания противопоказания к различным видам деятельности минимальны. Если ведущие черты этих

личностей не подвержены постоянным фрустрациям, то прогноз профессиональной деятельности достаточно благоприятен. При резко выраженными чертах застревания, а особенно если они начинают носить паранойяльный характер, не целесообразно рекомендовать этим личностям ответственную и руководящую деятельность, деятельность, требующую от человека постоянного напряжения психических ресурсов.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (пик по 4-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 4-й шкале превышают 19 баллов)

Педантичные личности. Эти личности чрезвычайно ответственны. К большому числу задач относятся чересчур серьезно, перепроверяют себя по многу раз, хотя это и не обусловлено действительной необходимостью. В быту, дома эти лица также склонны к сомнениям, перепроверкам: выключен ли газ, электричество и т. д.

Для педантичных личностей трудности начинаются там, где нет необходимости в скрупулезности, где нужно действовать быстро и достаточно приблизительных результатов. Данные ситуации для них являются стрессовыми и могут приводить к конфликтам. Эти люди серьезно страдают от бремени ответственности. Поэтому руководящие должности не для них. Не подходит им также деятельность психически подвижная, такая, при которой требуется в ограниченное время решать несколько разнотипных задач (например, операторские профессии), где нужно часто отвлекаться от основного вида деятельности, переключать внимание с одного вида действий на другие. Наиболее подходящие профессиональные занятия при достаточно выраженных чертах педантичности – это контрольные функции на каких-либо производствах, это работа, требующая скрупулезности и не требующая пребывания в новой, экстремальной среде.

При неблагоприятном стечении обстоятельств негативные черты могут заостриться и приводить к развитию аморальностивосковой психопатии. В этом случае постоянная неуверенность в себе, избыточный контроль могут приводить к дезорганизации деятельности, невозможности ее выполнения. Сомнения превращаются в бесплодные раздумья, приобретающие навязчивый характер.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (онок по 6-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 4-й шкале превышают 19 баллов).

Демонстративные личности. Характеризуются повышенной способностью к вытеснению, демонстративностью поведения, легкостью в установлении контактов. Вытеснение прежде всего касается забвения нежелательных фактов. Они склонны к фантажированию, лживости и притворству. Стремятся быть в центре внимания. Эти личности артистичны, способны к перевоплощениям. Для них характерен выраженный эгоцентризм. Самоощущение сильно завышено. Поскольку эти личности склонны избегать трудностей, они часто меняют не только место работы, но и профессию. Чем больше акцентуация приближается к асимметричной психопатии, тем больше насчитывается на работе срывов, внезапных отказов от работы, которые якобы слишком велики. Заметную роль играет также бегство в болезнь.

Демонстративные личности, как правило, – хорошие актеры, они свободно чувствуют себя, выступая перед публикой. Поэтому для них благоприятными видами деятельности следует считать актерские профессии, специальности, связанные с обслуживанием клиентов и т. д. Нежелательны профессии, связанные со скрупулезными обязанностями, монотонная работа, особенно требующая высокой усидчивости.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (онок

по 3-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 3-й шкале – демонстративность – превышают 19 баллов).

Возбуждаемые личности. Эксплозивтивная форма акцентуаций (возбуждаемая форма) характерна для людей с несоответствием эмоциональных реакций силе и качеству раздражителей, то есть они подвержены относительно более легким изменениям и колебаниям в психическом состоянии. Им свойственна высокая стеничность, недостаточная управляемость, выразительность влечений, возбуждаемая с ослабленным контролем над собой, неустойчивость настроений, раздражительность, импульсивность. Для них характерна повышенная импульсивность, инстинктивность, грубость, угрюмость. Отмечается сниженная контактность в общении, замедленность вербальных и невербальных реакций, тяжеловесность поступков. Часто в состоянии волнения нарушается речь. Для этих личностей нередки асоциальные поступки. Хорошо справляются со структурированными видами деятельности там, где не требуется много раздумий, сомнений в правильности выбранной стратегии, где все ясно и необходимо в срок выполнить задания.

При прогрессировании акцентуации усиливается мрачность, угрюмость, переходящие в *экзальтовидную асоциальность*.

В качестве психодиагностических методик для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (пик по 4-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 3-й шкале – возбуждаемый тип – превышают 19 баллов).

Гипертимическая личность. Эти личности выделяются повышенным тонусом, они любят господствовать в обществе. Вместе с тем они поверхностны, зачастую распыляются и не доводят начатое дело до конца. Как правило, у них одновременно много различных дел, обязанностей. Они легко берут на себя новые задачи, быстро ими загораются, но также бы-

стро и поддаются к ним. В трудовой деятельности их отличительные качества — изобретательность и богатство идей. Их умственная подвижность находит свое отражение и в мимике. Для гипертимических личностей хорошо подходит организаторская деятельность, но при условии, если функции в коллективе четко распределены и есть люди, которые будут доводить до логического конца начатые ими дела. Они хорошо проявляют себя при ведении переговоров и там, где требуется много общения. В неформальной обстановке, во время застолья — это люди, поддерживающие хорошее настроение, ведущие вечера.

При усилении акцентуации можно говорить о наличии *гипермагнетической акцентуации*. При этом более резко проявляется беззаботное отношение к жизни, расплывчатость в делах, общее беспокойство, суетливость.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (лик по 9-й шкале — значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 1-й шкале, — гипертимный тип — превышают 19 баллов).

Дистимическая личность. Для них характерно сниженное настроение, подавленность, медлительность, слабость волевых усилий. Заниженная самооценка, пессимистическое отношение к жизни отличают их от других людей. Данным личностям не желательны виды деятельности, требующие больших психоэмоциональных нагрузок, постоянного нахождения среди большого количества людей, выступления на публике и т. п.

Если серьезность достигает патологической степени, то можно говорить о *субдепрессивной акцентуации*. При ней человек может полностью утратить жизнерадостность и резко усилить общую замедленность реакций. При определении дистимичности следует обязательно убедиться в постоянном присутствии этого признака.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (лик

по 2-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 9-й шкале – дистимный тип – превышают 19 баллов).

Циклотимические личности. Для них характерна периодическая (циклическая) смена гипертимических и дистимических состояний. Им свойственны частые периодические смены настроений, а также зависимость от внешних событий.

В связи с этим нужно рассматривать показания в противопоставлении к некоторым видам деятельности. Если цикличность фаз не ярко выражена и каждая из фаз не очень глубока, то нужно обращать повышенное внимание на этих людей в фазе дистимии, когда от работника можно ожидать достаточно редкого спонтанного интереса к работе, вплоть до срывов.

В качестве психодиагностических методик для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (пик по 2 и 9-й шкалам – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 6-й шкале – циклотимический тип – превышают 19 баллов).

Экзальтированные личности. Они отличаются избытком эмоциональных колебаний, с легкостью как впадают в безудержное отчаяние, так и погружаются в восторженное блаженство. Их яркая черта – способность восторгаться, восхищаться, им свойственно ощущение счастья, блаженства. Уклон в эту сторону свидетельствует об эйфории, легком воодушевлении. Уклон в другую сторону – свидетельствует о депрессивном компоненте. В этом случае личности постоянно готовы впасть в отчаяние.

Для данного типа не желательна профессиональная деятельность, требующая от человека длительных напряженных усилий для достижения положительного результата. Не слишком подходит для них и работа достаточно грубая, требующая проявления агрессивности, мужественности, а частность – военная служба.

При избыточном тоне и степени аффективно-экзальтированных реакций наблюдается аффективно-экзальтированная акцентуация. В этом случае у человека наблюдается патологическая зависимость от эмоций с тенденцией к реакциям короткого замыкания. При психопатии могут наблюдаться преимущественно противоположные уклоны то к легкому воодушевлению, то к отчаянию.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать опросник Леонгарда–Шмишека (вычисления по 10-й шкале – экзальтированный тип – превышают 19 баллов).

Тревожные личности. Тревожность, боязливость может быть как результатом аффективной экзальтации, так и первичным свойством личности.

Акцентуация обусловлена природной, изначальной тревожностью, дефективностью, тигостной неуверенностью в себе. Дефективность (*defensio* – оборонять, лат.) – понятие, по содержанию противоположное понятию «агрессивность». Это переживание своей неполноценности, сказывающееся в робости, застенчивости, стеснительности, нерешительности, тревожной мнительности, склонности к сомнениям, неуверенности в себе, и все это проникнуто ранним самолюбием.

При предположении об акцентуированной тревожности необходимо прежде всего выяснить вопрос – замечался ли в детстве страх перед темнотой, грозой, животными, особенно собаками, перед старшими детьми и учителями. Если таких проявлений не наблюдалось, то наиболее вероятно, что это не акцентуация, а происхождение тревоги связано с навязчивым неврозом. Акцентуированные личности, особенно дети, часто стесняются, охотно подчиняются оценке старших, у них рано формируются чувство долга, ответственности, высокие моральные и этические требования. Эти личности страдают от чувства собственной неполноценности. Им с детства свойственны общность, чувствительность, застенчивость. Из-за своей беззащитности они часто служат «коллами отпущения», мишенью для шуток.

Акцентуированная болезненность у детей может достигать патологической степени. У взрослых это чаще выявляется лишь в случаях угрозы чего-либо извне.

При выраженных проявлениях тревожно сомневающейся акцентуации необходимо подумать о психиатрической психиатрии.

Эти личности хорошо проявляют себя там, где требуются размышления перед принятием решений, личная ответственность за порученное дело, но при условии, что деятельность осуществляется в рамках принятых инструкций, договоренностей и т. д. Не совсем подходит для представителей этого типа работа в жестко структурированных структурах, где потенциально не исключается встреча «один на один» с нарушителем, хулиганом.

В качестве психодиагностических методик для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (шкала по 7-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам), а также опросник Леонгарда–Шмишека (значения по 3-й шкале – тревожный тип – превышают 19 баллов), шкалу самооценки Спилбергер–Ханнин (значения по шкале превышают 45 баллов).

Аутистический тип личности. Он подробно описан Э. Кречмером в 1921 г. [3] и позднее (1933 г.) П.Б. Ганнушкиным. Сущность таких личностей заключается в аутистическом стиле мыслей, чувств, воли, движений. Аутистичность можно определить как некую природную самостоятельность, независимость «Я» от внешних воздействий, событий. Аутичная личность в своих мыслях, переживаниях, поступках отражает не столько реальный внешний мир таким, какой он есть, сколько собственное, концептуальное к нему отношение, в котором остается не так много от полноценной реальности. Для них характерна склонность к символизму, замкнутости, оригинальности, нестандартности мышления. У аутичных личностей практически отсутствует природно-реалистическая способность непосредственного душевного сопереживания, с возрастом эти личности

учатся общаться (сопереживать) теоретически. Личности этого склада довольно трудно включаются в обычный коллектив, хотя полные и способны формально живо общаться. Они с трудом приспосабливаются к людям (в том числе и другим аутичным), делам, работе, занятиям, природе, если это не созвучно их внутреннему миру.

Данный тип личности может быть довольно успешен в деятельности, требующей использования формальной логики, построения нестандартных умозаключений. Не желательна деятельность, требующая от работника проникновения в душевный мир других людей, там, где требуется сопереживание партнеру.

При резко выраженной аутичности можно говорить о шизоидных чертах личности.

В качестве психодиагностических методов для оценки данной акцентуации можно использовать тест MMPI (онок по 8-й шкале – значения превышают 70–75 T-баллов при относительно низких значениях по остальным шкалам).

Можно отметить также еще ряд форм акцентуаций.

Исключительная форма – основу ее составляет тревожно-мнительный характер, который проявляется в таких признаках, как логика ровность, повышенная чувствительность, быстрая истощаемость и утомляемость. Это обычно застенчивые, сентиментальные, деликатные, честные, робкие, застенчивые, снисходительные и внимательные к другим, но пренебрежительные к себе люди, склонные «копаться» в себе.

Шизоидная форма – характерна замкнутость, малая общительность, эгоцентричность, трудность в установлении контакта с людьми, понижен интерес к реальной действительности. Отличаются странностями в поведении – поступки недостаточно мотивированы, действия неожиданны и непонятны для окружающих. Склонны к сложным логическим построениям, эмоционально холодны, часто бывают упрямы, прямолинейны. Плохо приспосабливаются к жизни, к окружению.

Истероидная форма – проявляется в эгоцентризме, стремления выделиться, позерстве, демонстративности по-

ведения, потребности вызывать восхищение, удивление, почитание к себе. Жизнь и фантазирование целиком направлены на приукрашивание своей личности. Неустойчивы в своих привязанностях, отношениях к окружающим.

8.4. Методические приемы психодиагностики психических состояний и акцентуаций личности

При диагностике акцентуаций, психических состояний и оценке их выраженности в настоящее время специалистами (врачами, психологами) используются два основных методических подхода. Первый связан с проведением клинического обследования и наблюдения за пациентом, второй – с тестами.

К. Леонгард считает, что основным методическим приемом в диагностике акцентуаций является клиническое обследование, а тесты, вопросники должны играть вспомогательную роль, так как при тестировании нельзя в полной мере применить индивидуальный подход к обследуемому лицу. Индивидуальный подход заключается не только в своеобразии задаваемых вопросов, но и в проверке правильности понимания их пациентом, в постоянном, пристальном наблюдении психолога за ним и контроле полноценности ответа.

Обследование и наблюдение являются важнейшими средствами диагностики личности пациента.

Если у психолога есть возможность наблюдать обследуемого человека непосредственно, изучать его поведение на работе, в домашней обстановке, в узком кругу и при большом количестве срабатываний, то уже можно сделать некоторые выводы о его личности. Однако многое в этом случае остается скрытым и познается лишь при тесном и длительном контакте с наблюдаемым.

Важнейшим методическим пунктом в анализе личности К. Леонгард считает раскрытие особенностей поведения человека в конкретных ситуациях. На это должно быть направ-

лено основное внимание врача, психолога при проведении беседы. При этом хорошие результаты, как правило, дает рассказ пациента об его отношении к собственному характеру. Обследуемому предлагается набросать свой психологический портрет, рассказать, как он смотрит на жизнь, как справляется с ее сложностями и т. д. В процессе беседы необходимо пристально следить за мимикой, жестами, интонациями голоса. Зачастую невербальная информация бывает более надежной, чем вербальная. По мимике можно определить, соответствует ли то, что говорится, истине. Ничего не выражающее лицо свидетельствует о равнодушии обследуемого, вопреки его утверждениям о том, что он полон печали или надежд. Даже в тех случаях, когда при собеседовании говорит, казалось бы, о давно забытых чувствах, эта тема обязательно находит отражение в мимике. По мимике, интонациям голоса можно судить также о том, насколько глубоко затронуло человека описываемое им чувство.

Для диагностики акцентуаций разработаны специальные тесты. Прежде всего, следует отметить опросник К. Леонгарда–Г. Шмишека (7.3), который позволяет оценивать наличие и выраженность акцентуаций у обследуемого человека. Опросник содержит 10 шкал в соответствии с десятью выделенными К. Леонгардом [4] типами акцентуированных личностей и состоит из 88 вопросов.

Наиболее известным и широко используемым в практике диагностики и оценки акцентуаций и некоторых неблагоприятных психических состояний является как у нас в стране, так и за рубежом тест MMPI. Тест впервые был разработан в 1942–1949 гг. американскими психологами Маккинли и Хаттунем в целях профессионального отбора военных летчиков [7]. Методика была задумана авторами как тест, дифференцирующий норму от патологии. У нас в стране наиболее широко применяются три варианта теста MMPI.

- В адаптации Л.В. Собчак – «Стандартизированный метод исследования личности – СМНЛ» (7.12). Данный вариант теста содержит 566 утверждений сформулированных отдельно для мужчин и женщин. Утвер-

ждения группируются в 3 оценочных шкалы, 10 базисных шкал и 200 дополнительных. Наличие оценочных шкал является важным достоинством методики. Эти шкалы позволяют судить о достоверности результатов тестирования. Десять базисных шкал позволяют оценить выраженность таких качеств, как сверхконтроль, бессемистичность, эмоциональная лабильность, импульсивность, мужественность-женственность, ригидность, тревожность, индивидуальность, оптимистичность и интроверсия.

- В адаптации Ф.В. Березина с соавторами – Методика многостороннего исследования личности – ММИЛ [1]. Эта адаптация представлена опросником, состоящим из 377 утверждений, сформулированных в бинарной форме. Утверждения группируются в 3 оценочных шкалы, 10 базисных шкал. Дополнительные шкалы отсутствуют. Шкалы теста имеют названия ближе к американскому оригиналу и обозначены как ипохондрия, депрессия, конверсионная истерия, асоциальная психопатия, мужские и женские черты характера, паранойальность, психастения, шизоидность, гипомания и социальная интроверсия.
- Сокращенный вариант теста, предназначенный для скрининг-анализа «Мини-Мудль» (7.2). Тест содержит 71 утверждение, объединенные в 3 оценочных и 11 базисных шкал. Оценочные шкалы, как в СМИЛ и ММИЛ, измеряют искренность обследуемого, степень достоверности результатов тестирования и величину коррекции, внесенную чрезмерной осторожностью. Базисные шкалы оценивают выраженность ипохондрии, депрессии, конверсионной истерии, асоциальной психопатии, паранойальности, психастении, шизоидности, гипомании.

«Шкала оценок уровня реактивной (ситуативной) и личностной тревожности» (7.3) разработана Ч.Л. Спилбергером (США) и адаптирована Ю.Л. Ханниным. Тест позволяет количественно (в баллах) оценить уровень тревожности чело-

века. При этом тревожность дифференцируется на ситуативную (реактивную) и стабильную (личностную). Значимость тревожности в диагностике неблагоприятных психических состояний и психосоматических расстройств велика. Довольно часто высокая тревожность, прежде всего личностная, становится пусковым механизмом в развитии патологических процессов в организме человека. При интерпретации результатов по тесту принято считать, что значения ниже 30 баллов по обоим шкалам теста свидетельствуют о низком уровне тревожности; значения, находящиеся в диапазоне 31–45 баллов – об умеренной тревожности; значения выше 46 баллов – о высокой тревожности.

Тест Роренцвейга [5] относится к классу проективных тестов и направлен на изучение реакции человека на фрустрирующие ситуации и способов выхода его из этих ситуаций, препятствующих деятельности или удовлетворению потребностей личности. Под фрустрацией понимается состояние напряжения, расстройства, беспокойства, вызываемое неудовлетворенными потребностями, объективно непреодолимыми (или субъективно так воспринимаемыми) трудностями, препятствующими на пути к важной цели.

С помощью теста можно изучать и оценивать такие реакции человека на сильный раздражитель, как агрессия, апатия, подавление, фиксация, рационализация и некоторые другие. Знание этих реакций важно для психолога, занимающегося оценкой профессиональной пригодности не только в плане их понимания и прогнозирования на их основе вероятного поведения человека в производственных ситуациях, но и в плане уточнения заключений по типам акцентуаций, психопатий, неблагоприятных психических состояний.

Тест состоит из 24 схематичных контурных рисунков, на каждом из которых изображены два человека или более, занятые еще не законченным разговором. Эти рисунки предъявляются обследуемому, задача которого – ответить в диалоге за другого человека (изображенного на рисунке).

Каждый ответ обследуемого человека оценивается, в соответствии с теоретическими представлениями Розенцвейга, по двум критериям: по направлению реакции (агрессии) и по ее типу.

Реакции (агрессии) могут быть:

направленными вовне на окружающих или окружающую среду – это экстраагрессия или экстрапунитивная реакция (E); направленными внутрь, на самого себя – интраагрессия или интрапунитивная реакция (I);

избегания, то есть фрустрация и другие переживания такого рода отрицаются – импассивия или импунитивные реакции (M).

Реакции подразделяются также на типы:

прямительно-доминантные (OD), когда обвинения направлены на актуальную ситуацию или препятствие, послужившее причиной фрустрации;

эго-защитные (слабозащитные) (E-D), когда человек фиксирован на своих переживаниях;

необходимо-упорствующие (N-P), когда человек фиксируется на удовлетворении потребности.

Тест Розенцвейга относится к нежестким проективным техникам, по которым можно довольно легко получать количественные оценки свойств, интересующих психолога. Это положение важно при оценке профессиональной пригодности.

Кроме перечисленных методов для психодиагностики актуальной личности могут быть использованы: «Индивидуально-типологический опросник – ИТО» (7.10), «Тест Кэттелла (16 PF-опросник)» (7.11), «Тест-опросник Г. Айзенка» (8.1), «Диагностика уровня социальной фрустрированности» (12.8).

Для психодиагностики функциональных расстройств и нарушений психического статуса в результате заболеваний невро-соматической этиологии (происхождения) могут быть рекомендованы методики на оценку профессионально важных качеств личности для конкретных видов деятельности (восприятия, памяти, внимания, мышления, психомотори-

ки), а также «Тест Люшера» (7.9), «Опросник САИ» (12.1), «Оценка верного-психического напряжения» (12.2), «Шкала депрессии» (12.4).

Контрольные вопросы

1. Какие основные критерии определяют уровень психического здоровья человека?
2. Какие группы психического здоровья Вам известны?
3. В чем заключаются психологические проявления типичных психосоматических расстройств?
4. Дайте характеристику психическим проявлениям, наиболее характерным психопатологическим синдромам.
5. Что такое «акцентуации личности» и какие их виды могут отражаться на уровне профессиональной пригодности?
6. В чем проявляются акцентуации «тревожающей», «поддающейся», «демонстрационной», «возбуждающей» личности?
7. Что характеризует акцентуации «гипертизмической», «дистимической», «циклотимической», «жесткопривязанной» личности?
8. Какие особенности характеризуют акцентуации «тревожной» и «эутической» личности?
9. Какие методические приемы рекомендуется использовать для психодиагностики акцентуаций личности?
10. Перечислите методики психодиагностики функциональных расстройств и нарушений социального статуса.

Литература

1. Березин Ф.Б., Миронинков М.П., Сиволова Е.Д. Методика многоаспектного исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). М.: Фоллиум, 1994.
2. Бухановский А.О. и др. Общая психопатология: Пособие для врачей. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.
3. Кретмер Э. Строение тела и характер. Пер. с нем. М.: Педагогика-Пресс, 1995.
4. Леонгард К. Акцентуированные личности. Пер. с нем. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997.

5. Проективная психология / Пер. с англ. М.: Астрель-Пресс. Изд-во ЭКСМО-Пресс. 2000.
6. Селингов С. В. Борьба идей дискретности и непрерывности в развитии учения о норме и патологии в психиатрии / Теоретико-методологические аспекты пограничной психиатрии: К проблеме нормы и патологии. Л.: Изд-во НИИ им. В.М. Бехтерева. 1979.
7. Hathaway S., McKinley J. *Basic readings on the MMPI in psychology and medicine*. Minneapolis, 1956.

Методы психологической экспертизы причин ошибочных действий и аварий

9.1. Ошибочное действие как показатель уровня профессиональной пригодности

Одной из наиболее частых причин несчастных случаев, аварий и катастроф в промышленности, на транспорте и в других сферах деятельности человека являются ошибочные действия специалиста. Их роль стала особенно очевидной в последние десятилетия, когда сложность и ответственность многих видов деятельности существенно возросли. Достаточно вспомнить такие трагедии, как взрыв на Чернобыльской АЭС, столкновения морских судов, поездов, катастрофы самолетов. Все они в той или иной степени обусловлены ошибками персонала. Как свидетельствует мировая статистика, 50–80% аварий и катастроф в промышленности, на транспорте и в энергосистемах связаны с ошибочными действиями человека. Поэтому установление истинных причин ошибочных действий и разработка на этой основе эффективных профилактических мероприятий – важное направление в предотвращении несчастных случаев, аварий и катастроф в различных сферах человеческой деятельности.

Необходимо подчеркнуть, что только констатация факта ошибки или обвинение персонала в его причастности к происшествию без выявления всех причин случившегося ничего не даст для предупреждения подобных инцидентов в будущем. Однако такой взгляд на ошибку существует и

обусловлен тем, что человек (специалист, профессионал) является последним звеном в цепи событий, и именно его действия, в конечном счете, определяют надежность любой профессиональной деятельности.

По своей природе ошибочное действие – био-социо-техническое явление, отражающее нарушение взаимодействия субъекта и объекта профессиональной деятельности и обусловленное, с одной стороны, низкой профессиональной пригодностью специалиста, а с другой – эргономическим несовершенством средств труда, недостатками в организации, содержании и условиях деятельности. С позиции данного подхода ошибочное действие следует рассматривать как результат нарушения взаимодействия в системе «субъект – объект труда», проявившийся таким действием или бездействием человека, которое привело к отклонению трудового процесса за допустимые пределы. Такое понимание природы ошибочного действия человека нацеливает на поиск его причин во всех компонентах системы «субъект – объект труда».

Системным свойством человека, обеспечивающим безошибочность его работы, выступает профессиональная надежность. Под профессиональной надежностью понимается безотказность, безошибочность и своевременность действий человека по достижению конкретной цели в заданных условиях при взаимодействии с объектом труда и другими специалистами [1]. Надежность является высшим критерием профессиональной пригодности специалиста.

По мнению В.Д. Небылицына [10], надежность определяется тремя группами факторов:

- степенью инженерно-психологической согласованности техники с психофизиологическими возможностями человека для решения трудовых задач;

- уровнем обученности и тренированности человека для выполнения этих задач;

- психофизиологическими данными человека, в частности, особенностями нервной системы, порогами чувствительности, состоянием здоровья, а также психологическими особенностями его личности.

Профессиональная надежность как системное свойство субъекта труда обусловлено совокупностью как его внутренних, так и внешних факторов. Среди внутренних факторов приоритетными являются не только профессиональные характеристики, состояние здоровья, но и особенности мотивационно-потребностной, когнитивной, асимметричной, эмоционально-волевой, темпераментальной и характерологической сфер личности. Внешние факторы включают эргономические характеристики средств труда, особенности организации, содержания и условий деятельности.

Важно подчеркнуть, что любые попытки свести к нулю вероятность проявления ошибок человека путем внедрения новейших достижений психологии, эргономики и других наук при проектировании, изготовлении отдельных компонентов системы «субъект – объект труда» обречены на неудачу. Это объясняется тем, что эргономичность отдельных компонентов системы не в полной мере гарантирует надежность системы в целом. Только эргономичность всей системы обеспечивает ее надежное функционирование.

Зарождение теоретических и методических подходов и принципов проведения анализа и профилактики ошибочных действий человека связано с исследованиями, которые были выполнены еще в XIX веке, когда началась эксплуатация железнодорожного, а затем и воздушного транспорта и возникли первые антропогенные аварии и катастрофы. Расследуя их, ученые пытались понять причины случившегося и разработать рекомендации, направленные на повышение безопасности движения. Первые научные исследования по данной проблеме были выполнены М.М. Фон Вебаром из Германии и Н.И. Рихтером в России. Уже в этих, по праву считающихся пионерскими, работах, посвященных безопасности функционирования систем «человек–машина», был поставлен вопрос о необходимости уделять более пристальное внимание психологическому аспекту происшествий, то есть индивидуальным качествам работников, которые, по мнению авторов, подчас лежат в

основе возникновения ошибок, и, воздействуя на них, предупреждать аварии и катастрофы.

Существенных результатов в данном направлении достиг американский психотехник Г. Мюнстерберг, один из первых (1910 г.) установивший зависимость надежности человека, управляющего технической системой, от его психологических качеств и предложивший методику для оценки способности к водительскому труду. Указанная методика была применена им для профессионального отбора вагоновожатых. Полученные результаты и их анализ позволили автору ранее других сформулировать и использовать в научной литературе понятие «личный фактор».

Однако, несмотря на быстро выросшую популярность и широкое использование «личного фактора» как научного понятия, единого толкования его не было. Одни исследователи видели в личном факторе ошибки суждения, утомление, «физическую болезнь», другие – отклонения в перво-психической сфере и т. д.

Особое толкование понятие «личный фактор» получило в исследованиях К. Марбе. Занимаясь изучением несчастных случаев, он пришел к выводу, что при возникновении непредвиденных задач особенно нужны быстрые «переключаемые установки». Люди с хорошей переключаемостью установок имеют малую подверженность опасности, а люди с плохой переключаемостью отстают в своем приспособлении к изменениям окружающего мира и поэтому подвержены несчастным случаям.

Наиболее обоснованное определение личного фактора дал С.Г. Геллерштейн. По его мнению, личный фактор – это совокупность всех врожденных и приобретенных физических и психических свойств личности, которые могут быть востановлены в связи с причинами возникновения, характером течения и исходом летного происшествия. В соответствии с данным определением личный фактор охватывает сферу эмоциональных и волевых качеств, черты характера и темперамент, задатки и способности, склонности и интересы, вкусы и привычки, моральный облик, здо-

ровые и физическое развитие, общую и специальную подготовку.

Благодаря своей конкретности, легкости понимания и доступности практического использования концепция личного фактора на многие годы стала базовой методологией анализа ошибочных действий и аварий, наставляя экспертов на поиск причин случившегося в несовершенстве качества и свойств личности конкретного человека.

Однако такой подход страдает определенной ограниченностью взглядов на причины антропогенных аварий и катастроф, не позволяет увидеть их в тех случаях, когда они скрываются в недостатках техники, несовершенстве организации, содержания и условий деятельности, связанных с тем, что в них не нашло отражения особенности, возможности человека выполнять эффективно и надежно конкретную деятельность. Более того, личный фактор отличает монопричинность в понижении развития аварийной ситуации. С позиций данного подхода достаточно выявить при расследовании ошибочное действие, чтобы его принять за единственную причину аварии, а профессионала считать конкретным виновником случившегося. Становится очевидным, что методология личного фактора не позволяет установить при экспертизе всю цепочку причинно-следственных связей возникновения, развития и исхода аварийной ситуации, в силу чего не могут быть разработаны эффективные профилактические мероприятия, исключающие появление подобных аварий и катастроф в будущем.

Принципиально новые возможности при анализе ошибочных действий и аварий раскрываются в случае использования методологии человеческого фактора, основы которой начали закладываться в 1920–1930 гг. Была высказана мысль, что предрасположенность в несчастных случаях не только обусловлена индивидуально-психологическими качествами человека, но выступает и как результат соединения этих качеств с определенными характеристиками техники и производственных условий.

Наиболее остро вопрос о зависимости ошибочных действий от несовершенства техники был поставлен в нашей стране в 1930 г. физиологом Н.А. Бернштейном и инженером Н.М. Добротворским. Отвечая на недостаточность профессионального отбора в обеспечении согласованности характеристики человека и техники, Н.А. Бернштейн одновременно подчеркивал целесообразность использования в решении данного вопроса эргономического подхода, направленного на согласование характеристик техники с психофизиологическими возможностями человека. При этом он считал, что необходимо разрабатывать объективные методы расчета и учета человеческого фактора при создании человеко-машинных систем.

Как личный, так и человеческий фактор в 40–50-е годы прошлого столетия получили достаточно широкое развитие применительно к обеспечению эффективности и безопасности полетов в нашей стране и за рубежом. Однако следует заметить, что если на Западе в методологии анализа ошибочных действий и аварий стала доминировать концепция человеческого фактора, то у нас – концепция личного фактора, причем в форме, когда всякая ошибка человека отождествлялась с его виной.

Большая заслуга в возрождении и развитии концепции человеческого фактора в нашей стране принадлежит Н.Д. Заваловой и В.А. Пеномаренко, В.А. Бодрову, Г.М. Зарковскому и другим психологам и медикам. Под человеческим фактором стали понимать совокупность профессиональных, физиологических, антропометрических, психологических и социальных возможностей и ограничений человека, характерных для данного когнитивного в целом, но учет которых в конструкции техники, организации, содержании и условиях деятельности может приводить к ошибочным действиям [3].

Практическое применение данной концепции в 60–80-е гг. прошлого столетия позволило достичь высоких результатов при инженерно-психологическом соприкосновении разработок новых воздушных судов, совершенствования

системы профессионального психологического отбора и обучения летного состава, объективизации расследования авиационных происшествий. Было научно доказано, что причиной ошибочных действий человека-оператора могут выступать как его индивидуально-психологические особенности, так и эргономические недостатки техники, несовершенство организации, содержания и условий деятельности. Благодаря выполненным исследованиям, выделена категория систематических ошибочных действий, в основе которых лежит не учет человеческого фактора при создании средств деятельности в организации труда. Тем самым представлялось возможным разделить «вину» и «обиду» человека в авариях и катастрофах. Более того, выявление ошибок рассматривалось не как конечная цель расследования, а как необходимая точка для установления причинно-следственных связей возникновения, развития и исхода аварийной ситуации.

Такой подход предполагает установление не только непосредственной причины, породившей негативную ситуацию, но и главной, следствием которой является непосредственная причина. Считается, что эффективность профилактических мероприятий по предупреждению аварий и катастроф достигается только в том случае, когда они направлены на устранение главной причины.

Необходимо подчеркнуть, что возрождение в 60-е годы и дальнейшее развитие концепции человеческого фактора внесло заметный вклад в повышение безопасности. И тем не менее, надо признать, что наиболее продуктивно данная концепция используется при инженерно-психологическом сопровождении разработки новых поколений техники, в системе профессионального психологического отбора и обучения, и, к сожалению, менее заметна ее эффективность при анализе причин ошибочных действий в авариях [5].

Таким образом, современные взгляды на профессиональную надежность человека и на подходы к психологическому анализу причин ошибочных действий и аварий основываются на следующих представлениях:

основным звеном системы «субъект – объект труда» является человек, осуществляющий управленческую, регулирующую функцию в деятельности;

высокая эффективность и надежность системы деятельности достигаются только при условии разработки, создания ее компонентов (средств, процессов, условий) с учетом психологических особенностей субъектов конкретной деятельности;

ошибочное действие в деятельности субъекта определяет его роль прежде всего как вспомогателя, а не как виновника ошибки (это еще надо изучить и установить);

причины ошибочного действия могут быть обусловлены как индивидуальными особенностями, недостатками и ограничениями личности специалиста, так и несоответствием компонентов системы деятельности профессиональным, психологическим, физиологическим и другим характеристикам человека;

несоответствие индивидуальных качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности может быть причиной как недостаточного их развития и проявления у конкретного субъекта труда, так и следствием несовершенства системы профессионального отбора и подготовки специалистов, несовершенства режима труда и отдыха, неблагоприятных условий деятельности, низкой эргономичности орудий труда и т. д.;

установление факта ошибочного действия есть не конечный этап расследования, а начальный этап анализа причинно-следственных связей возникновения, развития и завершения несчастной ситуации.

Психологическое обеспечение профессиональной надежности человека в конкретной деятельности в значительной степени должно быть основано на результатах изучения, анализа причин возникновения, характера развития, особенностей проявления и последствий ошибочных действий. Важным звеном в этом процессе является организация и проведение психологической экспертизы субъекта труда, допускающего ошибки в деятельности и являющегося активно-

ным участием развития аварийной ситуации. Основной целью подобной экспертизы является выявление тех индивидуально-психологических особенностей профессионально важных качеств, психических состояний, черт личности, которые могут рассматриваться как прямые или косвенные предпосылки нарушений профессиональной надежности.

9.2. Психологические причины ошибочных действий и аварий

Изучение механизмов регуляции надежности деятельности человека и причин ошибочных действий ряд исследователей считает необходимым проводить с ориентацией на специфику различных уровней организации человека как биологической системы и субъекта деятельности. «Мы без труда выделяем, – пишет А.Н. Леонтьев, – разные уровни изучения человека: уровень биологический, на котором он открывается в качестве телесного, природного существа; уровень психологический, на котором он выступает как субъект одушевленной деятельности, и, наконец, уровень социальный, на котором он проявляется себя как реализующий объективные общественные отношения, общественно-исторический процесс» [8, с. 231].

К биологическому уровню относятся как генетические, так и физиологические регуляторные механизмы обеспечения надежности человека, его устойчивого и стабильного приспособления к окружающей среде, гомеостатической и адаптивной регуляции процессов обеспечения его жизни и деятельности в нормальных и экстремальных условиях.

Психологический уровень обеспечения надежности (безошибочности и своевременности действий) человека исследован еще недостаточно полно. В литературе имеются данные о роли некоторых психологических феноменов в формировании и проявлении надежности, в частности, о свойствах восприятия, сенсорного и успешного опознания, информационного поиска, психического образа, избирательности внимания, личностных особенностях конкретного субъекта и их проявлений в обеспечении акти-

вании продуктивных процессов деятельности, компенсации недостаточного развития некоторых процессов, мобилизации операциональных функций, реализации планов и стратегий поведения и т. д.

Социальный уровень регуляции надежности человека отражает особенности совместной деятельности, межличностных отношений и групповых процессов в трудовом коллективе. Психологический климат, совместимость и сплоченность членов группы, стиль руководства, конфликты, лидерство и другие социально-психологические феномены определяют уровень профессиональной пригодности коллективного субъекта деятельности, зависят от ряда индивидуально-психологических особенностей членов группы и отражаются на уровне личной и групповой профессиональной надежности.

В исследованиях профессиональной надежности и безопасности труда обращается внимание на факты различной предрасположенности специалистов к ошибочным действиям, несчастным случаям. На транспорте и производстве, как правило, относительно небольшая часть специалистов совершает основную массу серьезных нарушений в процессе деятельности. Отсюда был сделан вывод, что люди имеют разную степень предрасположенности к ошибочным действиям и нарушению требований безопасности труда, а в основе этих различий лежит целый ряд индивидуальных качеств, характерных для определенной профессиональной совокупности людей. Изучение влияния индивидуальных особенностей человека на возникновение ошибочных действий, нарушений надежности деятельности явилось основным направлением исследований данной проблемы.

В ряде исследований проблема надежности труда, возможности возникновения ошибочных действий рассматривалась в связи с типологическими особенностями внешней *первой деятельности* (В.Д. Небылицин, Б.Ф. Ломов, К.М. Гуревич и др.).

Гипотеза о наличии связи между некоторыми характеристиками рабочих качеств человека и основными свойства-

ми его нервной системы была выдвинута В.Д. Небылицыным в 1964 г. [10]. Эти свойства являются врожденными, наследственными и поэтому выступают в качестве постоянных параметров надежности. Среди рабочих качеств человека-оператора автор выделял: долговременную выносливость, в основе которой лежит сила нервной системы; выносливость к экстремальному напряжению и перенапряжению, которая должна быть связана либо с силой нервной системы по отношению к возбуждению, либо с уравновешенностью нервных процессов; помехоустойчивость к воздействию факторов внешней среды, которая тоже должна находиться в прямой связи с силой основных нервных процессов; реакцию на непредвиденные раздражители как функцию уравновешенности процессов торможения и возбуждения; скорость и точность переключаемости действий, которые находятся в связи с подвижностью нервных процессов. Данная гипотеза получала подтверждение в исследованиях К.М. Гуревича [4] на операторах энергосистем – им установлено, что успешные и надежные действия, сохранение самообладания операторами связаны с их индивидуальными особенностями в соотношении основных свойств нервной системы.

В других исследованиях обнаружены зависимость скорости приема информации и ее устойчивости в ходе работы от относительной слабости или силы процесса возбуждения в нервной системе (О.А. Конопкин), связь развития неблагоприятных эмоциональных состояний и проявления волевых качеств и психомоторных способностей с типологическими особенностями свойств нервной системы (Е.П. Ильин).

Профессиональная пригодность к труду в процессе его реализации проявляется в конечных и промежуточных результатах, которые в значительной мере обуславливаются особенностями мотивационной сферы человека, то есть той побудительной силой, которая направляет его на достижение определенной цели. Основная функция мотивов – это мобилизация способностей, функциональных возможностей, профессионального опыта человека на выполнение поставленной трудовой задачи. Эта функция реализуется в том

случае, когда устанавливается прямая, непосредственная или этичная связь желаемых, ожидаемых целей-результатов с функциональными и профессиональными возможностями человека, с необходимыми приемами, способами реализации и развития этих возможностей.

Для мотивации поведения ведущую роль играет характер познавательных, социальных и других потребностей – степень их конкретности, личностной значимости и т. д. В профессиональной деятельности побудительные силы часто выступают в форме принятых решений, при которых потребности преобразуются в намерения как осознанные цели.

Через формирование структуры профессиональных мотивов и их осознания устанавливается личностный смысл деятельности, который находит отражение в характере ее выполнения.

Перечисленные особенности формирования и проявления профессиональной мотивации непосредственным образом отражаются на уровне надежности деятельности человека – снижении активирующей функции мотивов, несоответствия их профессиональной направленности, слабая выраженность побудительных сил приводит к нарушению работоспособности и к возникновению ошибочных действий.

Надежность профессиональной деятельности во многом определяется адекватностью, точностью и полнотой информационной основы деятельности [11]. Структура и функции информационной основы деятельности отражают специфику конкретной профессиональной деятельности – ее содержание, условия, цели и ожидаемые результаты. Она обеспечивается теми свойствами, качествами субъекта труда, которые позволяют точно, своевременно и адекватно воспринимать и обрабатывать информационные признаки, – это прежде всего психические и психофизиологические свойства и качества, способствующие приему и преобразованию информации, установлению их профессиональной значимости, обеспечению процесса когнитивного научения и т. д.

Анализ информационных причин ошибочных действий показал, что объективное отсутствие или искажение регулятивной информации всегда ведет к нарушениям в структуре и в результатах соответствующей деятельности. Довольно часто это связано с подпороговым характером подачи информации, с недостатками в обратной связи для регуляции трудового процесса, со слабой дифференциацией между параметрами различных сигналов и т. д. Широко распространен класс причин, обусловленный не использованной объективно предложенной информацией, что может быть связано с маскировкой сигнала, отвлечением внимания, превышением значений пропускной способности приема информации и т. д. Важную группу причин составляют непреднамеренный пропуск предъявляемой информации (причина – нарушение распределения и устойчивости внимания, сохранения необходимой информации в памяти), потеря информации вследствие дифференциальной избыточности, ложная идентификация информации (причина – неадекватная избирательность внимания, иллюзия восприятия, ошибочная установка, нарушение антиципации). Ошибки в связи с неправильным построением и реализацией программы действия связаны с пространственными, временными, логическими и другими факторами деятельности.

Прослеживается связь между некоторыми типами ошибочных действий и психоэмоциональными процессами, нарушениями которых может стать причиной ошибок. Так, пропуск полезной информации или неправильное ориентирование в ней обуславливаются недостатками самого процесса формирования психологической основы деятельности. Неправильный выбор исходной информации для формирования программы действий зависит от процессов ее идентификации, систематизации, определения ее значимости и т. д.

Возникновение ошибок на сенсорно-моторном уровне регуляции деятельности определяется четырьмя группами факторов: во-первых, уровнем индивидуальной чувствительности соответствующих анализаторов, их адаптационными возможностями, закономерностями взаимодействия раз-

личных анализаторов, эффектами маскировки воздействий на них и т. п.; во-вторых, физическими характеристиками сигналов – их интенсивностью, длительностью, периодичностью, характером кумулятивных эффектов воздействий и т. п.; в-третьих, функциональным состоянием субъекта труда, его профессиональной подготовленностью, уровнем мотивации, наличием психологических и физических ограничений к деятельности и т. п.; в-четвертых, степенью учета в объекте деятельности (процессе, средствах) психофизиологических особенностей по восприятию информации.

Характерными для деятельности специалистов многих профессий являются ошибки восприятия времени, особенно его продолжительности. Недооценка значимости, неопределенности сигнала-задачи является одной из главных причин ошибочных действий человека-оператора. На процессы восприятия информации могут влиять субъективные представления о реальности, о сущности тех информационных процессов, которые являются основой конкретной деятельности.

Значение функции памяти в профессиональной деятельности связано, во-первых, с большим, как правило, объемом информации о содержании трудовых задач, режимах работы, ее условиях и ограничениях, сведениях и справочных данных, которые надо запомнить, сохранить в памяти и воспроизвести; во-вторых, особенность памяти обуславливается большой ее уязвимостью – это ее свойство отражает воздействие на память большого количества обстоятельств, которые избирательно подавляют или творчески реконструируют память для того, чтобы удовлетворить мотивы и потребности человека. В памяти существуют два важнейших процесса – ретриггация и реконструкция. Первый из них означает восстановление или воссоединение в памяти ряда связанных фрагментов информации в единое целое (восприятие целостной картины состояния объекта, внешней обстановки и т. д.) – искажение содержания этих фрагментов, их «подмена», нарушение последовательности восстановления могут являться причиной ошибочных суждений

и действий. При реконструкции процессы памяти формируются субъектом таким образом, чтобы удовлетворить, наполнить, обогатить свои ожидания, убеждения, знания — это сопровождается изменением фактов, введением новых деталей, «стиранием» деталей и т. п., что, в конечном итоге, может исказить значение информации, сообщения и привести к ошибочным заключениям, утверждениям, поступкам.

Роль памяти в обеспечении надежности деятельности не ограничивается этими процессами. Имеется обширный материал о видах нарушений различных мнемических процессов, которые могут являться причиной ошибочных действий, об индивидуальных особенностях процессов запоминания, хранения и воспроизведения информации. Ошибочные действия могут быть связаны со «стиранием» в памяти необходимой информации, «фреймстатным забыванием» привычных действий, «консервированием» в памяти несущей информации и т. д. В экстремальных ситуациях деятельности ошибки памяти могут быть связаны с перегрузкой информацией, высоким темпом ее поступления, необходимостью быстрого извлечения большого объема информации и т. д. Все перечисленные и другие условия функционирования памяти накладываются на широкий диапазон индивидуальных различий в состоянии мнемических процессов, что и определяет разный уровень надежности деятельности, связанный с нагрузкой этих процессов.

Деятельность многих специалистов предъявляет высокие требования к состоянию внимания, которое организует познавательную деятельность и определяет характер рабочего поведения. Нарушения функции внимания (его активности, концентрации, устойчивости, распределения, переключаемости, объема) приводят к ухудшению процессов информационного поиска, обнаружения и опознания сигналов, сопоставления информации на этапах подготовки к принятию решения и другим негативным последствиям. Нарушения избирательности внимания влекут за собой ошибки в восприятии релевантной информации, снижение «перцептивной бдительности». Функция внимания облада-

ет свойством защиты человека от чрезмерно интенсивной или нежелательной информации, и нарушение этой функции приводит к ошибкам в процессе преобразования информации. Важными функциями внимания являются ее распределение и переключение, которые зависят от объема информации, скорости ее поступления, вида кодирования и других факторов, что особенно ярко проявляется при выполнении так называемой совмещенной деятельности (решение двух и более задач практически одновременно – например управление движением и контроль за работой оборудования). Нарушение устойчивости, переключения и других функций внимания в подобных видах деятельности неизбежно приведет к снижению ее надежности.

Деятельность представителей многих профессий, особенно управленческого и операторского профиля, характеризуется необходимостью принятия решений при выборе цели и задач трудового процесса, элементов программы деятельности и способов действий и т. д. Процесс подготовки и принятия решений в ситуации неопределенности, возникновения непредвиденных обстоятельств, высокой сложности и ответственности за результат деятельности подчас сопровождается ошибочными решениями. Использование того или иного приема принятия решения в определенной степени индивидуально обусловлено и зависит как от некоторых психологических особенностей личности специалиста, так и от стиля его деятельности.

Особенности влияния процесса принятия решения на надежность деятельности определяются спецификой этих процессов в зависимости от их места в структуре деятельности. В.Д. Шадреховым и А.В. Карповым обоснованы параметры, определяющие эту специфику, а именно: 1) ведущие детерминанты процессов решения (для мотивационной сферы – уровень притязаний, престижность профессии; для формирования программы деятельности – полнота ее информационно-основы, знание способов действия и т. д.); 2) содержание решаемых задач, вид их неопределенности (личностно-мотивационная, информационная, операцион-

ная); 3) значимость вырабатываемых решений для личности; 4) степень развернутости и преобладания психических процессов, лежащих в основе выбора одной альтернативы из нескольких (преимущественно волевой, интеллектуальной или эмоциональной тип решений); 5) требования к структуре индивидуально-психологических качеств, исходя из содержания задач, решаемых в разных блоках психологической системы деятельности.

На процесс принятия решения в ситуациях, которые обуславливаются не только личным поведением, но и посторонним вмешательством, может оказывать влияние склонность человека приписывать свое состояние, свои намерения другим специалистам, прогнозировать их поведение и реакции, исходя из своих представлений об их намерениях, побуждениях. В таких случаях возможны исчерпный прогноз, ошибки в принятии решения, которые в психологии рассматриваются как ошибки атрибуции (приписывания).

Снижение надежности деятельности может быть связано с нарушениями, недостаточным развитием вискомоторных процессов в рабочих действиях. В задачах, связанных с необходимостью выполнения координированных движений, наиболее типичными являются ошибки по точности дифференцировки скорости и направления перемещений ларных органов управления, соотносению результатов управления с перемещением того или другого органа управления, использованию интегрального сигнала для коррекции управляющего воздействия и другие. Для операций слежения за перемещающимся (изменяющимся) объектом типичными ошибками могут являться запаздывание в отслеживании динамики цели, значительная дискретность реакций, нарушения восприятия изменений скорости цели, чрезмерное количество вспомогательных движений, нарушения процесса экстраполяции движений, дискоординация в действиях при необходимости изменить скорость, направление и силу движений и т. д. В основе ошибочных двигательных действий лежат индивидуальные особенности и ограничения по параметрам скорости и точности сенсомоторных реакций, коор-

динамики движений, темпа, ритма и устойчивости их выполнения.

Профессиональная надежность деятельности существенно зависит от индивидуально-психологических особенностей личности субъекта труда, и чем сложнее, опасней, ответственней эта деятельность, тем существеннее роль личностных характеристик. В исследованиях постоянно ведутся поиски психологических коррелятов предрасположенности человека к ошибочным действиям в сфере личностных свойств в неблагоприятных психических состояниях, личностной обусловленности в обеспечении профессиональной надежности специалистов различного профиля деятельности.

В монографии С. Ларг «Надежность пилота» высказывается мысль о том, что личность характеризуется совокупностью синдромов (синдром – группа черт личности), и в случае, если высокая или низкая надежность пилота наблюдается в зависимости от изменений этих синдромов, ее можно предсказать на основе изучения совокупности черт личности конкретного пилота.

Для изучения возможности использования некоторых методических приемов оценки особенностей пилотов и курсантов летных училищ в целях выявления психологических причин ошибочных действий и летных происшествий В.А. Бодрым и Н.Ф. Лукьяновой [2] было проведено специальное исследование. Результаты сравнительного анализа свойств личности пилотов и курсантов разных категорий (по успешности и безопасности обучения и летной деятельности) позволяют считать, что они различаются как по качественному составу черт личности, так и по степени их выраженности. Установлено, что более успешному летному обучению и последующей профессиональной деятельности способствуют определенные личностные характеристики, например эмоциональная устойчивость, активность в мобилизации внутренней энергии, умение контролировать эмоции, высокое стремление к достижению цели и другие. Обследование пилотов, часто допускающих ошибочные

действия в полевые, с помощью стандартизированной методики исследования личности, опросника Кметцелла, теста тематической апперцепции показано, что они характеризуются эмоциональной неустойчивостью, сниженным чувством тревоги, неудовлетворительной социальной адаптацией, повышенной позылоустойчивостью, низким уровнем интроспективности мотивации, легкой отысканностью, недостаточной настойчивостью и другими.

В ряде исследований отмечается значение в формировании предрасположенности субъекта к более или менее надежной деятельности таких относительно устойчивых характеристик, как интро-, экзотертированность, интернальность-экстернальность, когнитивные стили и т. д. [6, 7].

Следует, однако, отметить необходимость соблюдения большой осторожности в применении личностных методов для психологического анализа ошибочных действий. Существует довольно большая категория людей, которые, несмотря на неблагоприятные индивидуально-психологические особенности личности, достаточно успешно адаптируются к условиям и характеру профессиональной деятельности за счет как частичной компенсации этих свойств личности, так и их коррекции и развития в благоприятном направлении. Именно поэтому результаты обследования по личностным методам следует всегда анализировать в комплексе со сведениями об особенностях мотивации, успешности в профессиональной подготовке, общественной активности и т. д., на основе глубоких знаний об огромном многообразии личностных черт и при соблюдении этических норм в использовании полчас питивной информации о человеке.

Существенную роль в нарушении профессиональной надежности играют также характерологические особенности личности, как недисциплинированность, конфликтность, чрезмерная самоуверенность, безответственность, эгоцентричность, неаккуратность и другие. Многие из подобных качеств отрицательно влияют на межличностные отношения и групповые процессы в совместной деятельности (психологический климат, совместимость, работанность, лидер-

ство, конфликты и т. п.), снижая профессиональную пригодность как индивидуального, так и коллективного субъекта труда и создавая предпосылки нарушения надежности деятельности.

Возникновение ошибочных действий в значительной мере зависит от развития неблагоприятных функциональных состояний, которые сопровождаются снижением работоспособности, профессиональной направленности и установки, дисфункцией и дискоординацией профессионально важных психических и физиологических качеств и функций, нарушением организации деятельности, рабочего поведения и, как следствие этого, надежности человека [3]. К числу таких состояний следует отнести утомление (острое, хроническое переутомление), психологический стресс (внутри- и межличностный, рабочий, стесняемый и т. д.), монотония, десинхрониз (нарушение привычных биологических ритмов человека), «трудные» психические состояния (доминантные состояния, преждевременная психическая демобилизация, дремотные состояния, эйфория, фобии и др.).

Таким образом, значение конкретных психологических особенностей человека в обеспечении его надежности определяется многими факторами и прежде всего характером профессиональной деятельности, ее требованиями к уровню профессиональной пригодности субъекта труда и, следовательно, к совокупности его черт, качеств, их индивидуальной своеобразности и неповторимости в уровне развития, степени актуализации, взаимной компенсации и т. п. Можно предположить, что некоторые из этих психологических характеристик (темперамент, когнитивные стили, личностная тревожность и др.) выступают как предрасполагающие к проведению высокой или низкой надежности, другие — как активационные, стимулирующие качества (организация внимания, ответственность, аккуратность, профессиональная направленность, воля и др.), формирующие определенный стиль и организацию деятельности, а третьи качества и процессы (восприятие, память, мышление, преобразование информации, принятие решений, психомоторика, эмоцио-

нальная реактивность и др.) непосредственно регулируют, определяют характер конкретных действий, их нормативные или ошибочные проявления.

9.3. Методические приемы психологической экспертизы причин ошибочных действий и аварий

Психологический анализ причин нарушений профессиональной надежности субъекта труда представляет собой довольно сложную процедуру в силу ряда обстоятельств. Во-первых, ошибочное действие может быть связано не только с человеческим фактором, но и с недостатками техники (конструктивные, технологические, уровень обслуживания и т. д.), но в виду непосредственного участия и возникновения ошибки человек становится, подчас без достаточных к тому оснований, главным, иногда единственным объектом расследования. Во-вторых, причиной ошибочных действий могут быть самые разнообразные факторы, связанные с особенностями человека – как индивидуальными особенностями конкретного субъекта труда (профессиональные, психологические, физиологические, медицинские, антропометрические и др.), так и эргономические факторы, обусловленные учетом психологических, психофизиологических, физиологических и других показателей, характерных для определенного профессионального контингента, в конструкции орудий (средств) труда, в процессах и способах выполнения трудовых задач, в условиях и организации труда. В-третьих, те или иные индивидуальные особенности субъекта труда могут быть непосредственной причиной ошибочных действий и аварий в связи с тем, что недостатки в развитии профессионально важных качества (слабая профессиональная мотивация, низкие способности, неудовлетворительные знания, навыки и умения, нарушения в состоянии здоровья) явились следствием существующей системы психологического, медицинского, образовательного отбора и специальной подготовки (обучения и тренировки)

специалистов, неадекватной требованиям профессиональной деятельности. II-четвертых, психический статус субъекта труда в период психологического обследования при экспертизе может по целому ряду показателей существенно отличаться от того, который был в момент совершения ошибочного действия или аварии, в виду воспоминаний и переживаний ситуации, мыслей о последствиях, отношений окружающих и т. д. В-пятых, предметом обследования, изучения конкретного объекта труда становится практически все компоненты личного фактора (профессиональный, психологический, медицинский и др.); при психологической экспертизе также следует изучить не только составные определенные профессионально важных качества, связанные с обеспечением выполнения конкретной задачи, действий (в которых была допущена ошибка), но и целый ряд других индивидуально-психологических особенностей, таких как профессиональная направленность и интенсивность мотивации, составные эмоционально-волевой сферы, темпераментальные характеристики и черты характера, психическое состояние, межличностные отношения и т. д.

Направленность и объем психологического обследования при экспертизе причин «ошибочных действий и аварий определяется прежде всего характером конкретного случая нарушения профессиональной надежности, особенностями (содержанием, условиями) рабочей ситуации, которая выдалась в ходе расследования причины несчастного случая или происшествия с помощью анализа деятельности с использованием средств объективного контроля, заключений экспертов и т. д.

Психолог-эксперт должен уметь проводить психологическое изучение профессиональной деятельности, составлять психогрामму тех ее элементов, этапов, которые связаны с возникновением ошибок или аварий, и владеть навыками психологического обследования в полном объеме методов изучения субъекта труда.

Для проведения экспертизы можно рекомендовать следующие методики: «Шкалы приборов» (I.I.), «Гласомер (I.I.),

«Восприятие времени» (1.3.), «Память на числа» (3.1.), «Воспроизведение текстов» (3.2.), «Шкалы» (3.4.), «Отыскивание чисел с переключением» (4.3.), «Корректурная проба» (4.5.), «Сложение чисел с переключением» (5.1.), «Установление закономерностей» (5.2.) и «Количественные отношения» (5.3.), «Сенсомоторная реакция на световой раздражитель» (6.1.), «Теплин-тест» (6.2.), «Реакция на движущийся объект – РДО» (6.4.), «Шкала оценки уровня реактивной (ситуативной) и личностной тревожности» (7.5.), «Стандартизированный метод исследования личности – СМНЛ» (7.12.), «Ориентационная анкета» (9.1.), «Оценка потребности в достижениях» (9.8.), «Тенденция к риску» (9.13.), «Свойства характера – опросник самооценки Т. Липе» (10.1.), «Оценка нервно-психического напряжения» (12.2.), «Анкета «Прогноз» (12.3.), «Диагностика межличностных отношений Т. Липе» (13.1.), «Тип поведения в конфликтной ситуации» (13.2.).

Контрольные вопросы

1. Чем определяется значение психической экспертизы в исследовании причин ошибочных действий субъекта труда?
2. Какова природа ошибочных действий субъекта труда?
3. Что понимается под профессиональной надежностью?
4. Дайте определение и раскройте содержание понятия «ключевой фактор».
5. Что понимается под «человеческим фактором» и чем вызвано введение этого понятия в практику расследования профессиональных нарушений и аварий?
6. Назовите основные подходы, определяющие особенности психологического анализа причин ошибочных действий в авариях?
7. Какие особенности познавательных процессов и психомоторике могут привести к ошибочным действиям?
8. Какие личностные особенности субъекта труда могут лежать в основе ошибочных действий?
9. В чем заключаются особенности (сложности) процедуры психологического анализа причин нарушения профессиональной надежности субъекта труда?

Литература

1. Бодров В.А. Профессиональная надежность оператора. Системный подход в инженерной психологии и психологии труда / Под ред. В.А. Бодрова и В.Ф. Виноы, М.: Наука, 1992. С. 109–117.
2. Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность // Психологический журнал, 1981, № 2, С. 51–65.
3. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: ИП РАН, 1988.
4. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970.
5. Коллов В.В. Человеческий фактор: история, теория и практика в авиации. М.: Полиграф, 2002.
6. Котик М.А. Психология и безопасность. Таллин: Валгус, 1981.
7. Котик М.А., Емельянов А.М. Природа ошибок человека-оператора. М.: Транспорт, 1993.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975.
9. Левков В.Б. Человек и техника. Изд. 2-е. М.: Сов. Радио, 1966.
10. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления. Инженерная психология / Под ред. А.Н. Леонтьева, В.П. Зинченко, Д.Ю. Панова. М.: МГУ, 1964. С. 358–367.
11. Шадрников В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.

Раздел III

Методики психологического обследования

Введение

Психологическая диагностика как научно-практическая дисциплина призвана обеспечивать распознавание и измерение индивидуально-психологических особенностей человека. Это особый вид психологической практики, в ходе которой используются те или иные методы и методики постановки диагноза конкретному человеку. Число этих методических приемов обширно, оно не поддается точному определению, многие методики, уже ставшие классическими, постоянно совершенствуются, модифицируются, адаптируются к конкретным задачам психодиагностики и контингенту обследуемых.

Создание и использование методов психодиагностики связано с определенными требованиями и правилами их выбора согласно научно-практическим целям, с применением математического аппарата оценки их адекватности предмету исследования, анализа результатов. Учитывая важность, широкий спектр использования и сложность освоения методов психодиагностики, эта дисциплина занимает видное место в курсе подготовки психолога, и особенно практического психолога (психолога-консультанта, эксперта и т. п.).

Для решения задач психологической оценки уровня профессиональной пригодности конкретного человека предназначены самые разнообразные методы психодиагностики. Выбор конкретного комплекса методических приемов определяется, во-первых, характером частной задачи

психологического обследования в целях определения профпригодности. Если при решении задачи профессиональной ориентации психологическое обследование должно предусматривать оценку широкого спектра индивидуально-психологических особенностей человека с учетом требований различных профессий к личности, а при психологическом отборе на конкретный вид деятельности эти требования ограничены и более специфичны, что требует углубленного изучения профессионально важных качеств (степени их развития, устойчивости, динамичности, компенсированности и т. п.), то при психологической экспертизе причин ошибочных действий, помимо общего изучения особенностей личности специалиста и его профпригодности, следует оценить состояние тех психологических качеств специалиста, которые лежат в основе обеспечения конкретных его действий, а недостатки в развитии и проявлении этих качеств могут рассматриваться как вероятная причина ошибочных действий.

Во-вторых, определение комплекса методов психодиагностики и прогнозирования профпригодности должно отвечать требованиям системного, деятельностного и личностного подходов в изучении субъекта труда и, в частности, учитывать и реализовывать принципы взаимосвязи и взаимообусловленности различных компонентов структуры личности, развития психофизиологических качеств на этапах профессионального пути (их структурирование, изменение акцентуаций, проявление компенсаторных процессов в ходе освоения и реализации деятельности), отражения психологических особенностей конкретной деятельности (и отдельных ее компонентов) в совокупности психологических, психофизиологических, социально-психологических характеристик субъекта труда, в том числе в его личностных проявлениях.

В-третьих, при выборе и использовании методов психодиагностики следует учитывать наличие выраженной вариабельности в проявлениях ряда психических процессов и состояний субъекта труда, а также различия в уров-

не из активности функционирования в период психологического обследования и на определенных этапах реальной деятельности (например, на этапе возникновения нештатной ситуации, при выполнении ошибочного действия и т. п.).

В-четвертых, применение методов психодиагностики с учетом специфики задач определения профпригодности в значительной степени зависит от профессиональной квалификации психолога, опыта его психодиагностической работы.

В главах 5–9 Практикума, исходя из опыта работы авторов в области профессиональной психодиагностики, представлены обоснования и перечни конкретных методов психологического обследования при решении основных задач оценки профессиональной пригодности. В данном разделе представлено описание этих методов в наиболее известном варианте их изложения.

Перечень методов психологической оценки профессиональной пригодности

№ п/п	Наименование	Назначение	Коды по МК	См. также в таблице 4.1
1.	Восприятие			
1.1.	"Шкала пробур"*	Пропасть восприятия латинской пробы в разных вариантах и комбинаций	4	103
1.2.	"Триграмм"	Умение различать попарно разные варианты	1, 2, 3, 4, 5	105
1.3.	"Восприятие пробур"	Пропасть пробур, латинского алфавита		107
2.	Дифференциальная проба			
2.1.	"Копия"	Способность повторять пробу-копировочную пробу-копировочную	4, 5, 10	109
2.2.	"Число"	Способность воспроизводить в пробу-копировочную	6	110
3.	Диктовка			
3.1.	"Число по пробур"	Общая пробу-копировочная проба	1, 4, 5, 10	115
3.2.	"Воспроизведение пробур"	Общая пробу-копировочная проба, воспроизведение, воспроизведение	10	116
3.3.	"Восприятие латинского пробур"	Общая пробу-копировочная проба, воспроизведение		
3.4.	"Шкала"	Общая пробу-копировочная проба, воспроизведение	14	118
3.5.	"Общая пробу-копировочная"	Общая пробу-копировочная проба	15	119
4.	Внимание			
4.1.	"Рисование пробур"	Общая пробу-копировочная проба	10	121
4.2.	"Фигурный пробур"	Общая пробу-копировочная проба	11, 18	122

Продолжение перечня

Идентификационный номер	Наименование	Направленность	Коды	Уникальный код
4.3.	"Психологическая готовность к деятельности"	Общая, профессиональная, личностная направленность, оценка профессиональной готовности	1, 14, 15	109
4.4.	"Психологическая зрелость"		4, 11	109
4.5.	"Корпоративная зрелость"		4, 11	111
5. Выводы				
5.1.	"Способность работать в коллективе"	Профессиональная направленность, личностная направленность, оценка профессиональной готовности, активность, способность к коллективной деятельности	4	114
5.2.	"Устойчивость к стрессовым факторам"		4, 11, 13	114
5.3.	"Коллективная ответственность"	Личностная направленность	4, 11	112
5.4.	"Способность к лидерству"		1, 11	114
5.5.	"Воспитание семьи"	Личностная направленность, коллективная направленность	1	116
5.6.	"Семейные ценности"		14	117
5.7.	"Академическая подготовленность"		14	118

Продолжение перечня

Наименование методики и ссылки на нее	Наименование	Вариантность	К	Время (минут)
6.	Балансировка			
6.1.	"Стеклоплатовый рисунок на световой репродукции"	Скорость в точности-решения, способность в перекрестном направлении, сила притяжения объектов в перекрестии, способность воспринимать форму, цвет, устойчивость зрения в перекрестии	4	304
6.2.	"Точность-руч"	Точность, способность воспринимать форму, цвет, устойчивость зрения в перекрестии	4	306
6.3.	"Решение-руч"	Способность воспринимать форму, цвет, устойчивость зрения в перекрестии	4	306
6.4.	"Решение-руч" (вариант) объект - РДЮ"	Скорость в точности-решения на пространственно-временной основе	4	302
7.	Свойства личности			
7.1.	"Личностный дифференциал" оценочный	Свойства личности, эмоциональные, интеллектуальные	7	303
7.2.	Бурова "Матрица"	Свойства личности: интеллектуальные, волевые, нравственность, волево-инициативность, интеллект	7	307
7.3.	Бурова К. Личностный Г. Шварца	Анализ личности личности	1, 8	304
7.4.	"Школьно-психологический интеллектуальный дифференциал" Д. Гейлара	Уровень интеллекта	11, 13	305
7.5.	"Школьно-психологический решательный (когнитивный) и личностный дифференциал"	Уровень интеллекта как структурный (интеллектуальный) и как личностный (личностный)	1, 11, 13	309

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование	Подраздел	коэффициент	весовый коэффициент
1.4.	"Визуальная память"	Тестовая проверка умения, сформированная мышления, способность включать в работу память и логическую работу	17	0,3
1.5.	"Словесная память, реакция и внимание"	Базисная логическая работа, способность выполнять логические задания	8	0,6
1.6.	"Диктовка слухом"	Физическая, речевая, слуховая работа, мышление, восприимчивость, речь	17	0,9
1.8.	"Тест Давида"	Профессиональная ориентированность, мышление, формирование чувства долга	10	0,4
1.10.	"Визуально-пространственный тест - ВПТ"	Визуально-пространственная работа, ориентированность, восприимчивость, внимание	10	0,6
1.11.	"Тест Кеттелла (из РР-опросника)"	Соборность, внимание, сформированность мышления, ориентированность, восприимчивость, умение работать, способность ориентироваться, способность ориентироваться, способность ориентироваться, способность ориентироваться	18	0,3
1.12.	"Стереорамный тест: пространственная память - СМТ"	Характеристическая способность личности, умение работать с пространством, способность ориентироваться в пространстве, способность ориентироваться в пространстве, способность ориентироваться в пространстве, способность ориентироваться в пространстве	11, 10	0,3

Продолжение таблицы

Методы и техники (2)	Наименование	Направленность	Возраст д	Средняя стоимость (3)
в. Повторение				
9.1.	Тест-спросник Г. Айзенка (БРТ)	Воспитатель-педагогика, родители	15, 20	500
9.2.	"Воспитатель-педагогика В. Сурганов"	Сила веры, верность по отношению к родителям и воспитателям	0	913
9.3.	"Семейная структура воспитания"	Воспитатель-педагогика, родители-педагогика, воспитатели-педагогика, воспитатели, родители, воспитатели	20	930
9.4.	"Семейная структура воспитания В.М. Руденко (ОСТ)"	Воспитатель, педагогика, родители	0	938
9.				
9.1.	"Воспитатель-педагогика"	Воспитатель по себе, по образу, по стилю	11, 18, 20	935
9.2.	"Психология воспитания М. Райс"	Творчество и индивидуальность ребенка	15, 18, 20	940
9.3.	"Семейная структура воспитания по образцу профессора"	Тема: "Семейная структура", "Семейная структура", "Семейная структура", "Семейная структура"	20	940
9.4.	"Дифференциально-педагогический подход"	Применение по типу профессий	20	947
9.5.	"Семейная структура воспитания В.М. Руденко"	Применение по типу профессий	15	949

Продолжение перечня

Методы и техники №	Наименование	Направленность	Источники №	Ссылки (страницы)
9.6.	"Профессиональный потенциал учителя"	Методы профессиональной деятельности	15	156
9.7.	"Образ учителя: критерии структуры личности"		8, 15, 17	158
9.8.	"Образ личности и деятельности"		8, 18	161
9.9.	"Образ личности учителя"		18	161
9.10.	"Анализ личности"	Интерес в различных формах деятельности	8	167
9.11.	"Образование (В. Мельник)"		8, 15	171
9.12.	"Воспитательная деятельность"		18	177
9.13.	"Учитель и школа"		20	181
9.14.	"Воспитательная работа с коллективом учителя – субъектом культуры – УЧК"	11	184	
9.15.	"Специфика профессиональной деятельности – ОИТ"	13 (14)		

Продолжение перечня

№ п/п в таблице 1	Наименование	Направленность	количество №	суммарная стоимость
10.	Дорожки			
10.1.	"Сельскохозяйственные предприятия – агрофирма "Т. Амур"	Дорожки, выработка в с/х, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	20	400
10.2.	"Сельскохозяйственные предприятия"	Почва, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	8	400
11.	Внебюджетная деятельность			
11.1.	"Технология выработки (ИИ) Р. Амур"	Структура выработки, выработка, выработка, выработка	8	400
11.2.	"Технология выработки (ИИ) Р. Амур"	Выработка, выработка	11	401
11.3.	"Выработка выработки (ИИ) Р. Амур"	Схема выработки, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	7	447
12.	Внебюджетная деятельность			
12.1.	"Выработка (ИИ) Р. Амур"	Сельскохозяйственные предприятия, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	1	441
12.2.	"Выработка (ИИ) Р. Амур"	Сельскохозяйственные предприятия, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	1, 11	441
12.3.	"Выработка (ИИ) Р. Амур"	Сельскохозяйственные предприятия, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	10	450
12.4.	"Выработка (ИИ) Р. Амур"	Сельскохозяйственные предприятия, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка, выработка	11, 10	471

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование	Направленность	Время, мин	Информационные ресурсы
02.5.	"Дифференциальная диагностика депрессивных состояний"	Степень выраженности депрессивной симптоматики, типология депрессии, форма, структура (1,2)	07	077
02.6.	"Процесс сознания в депрессии"	Степень выраженности тревожности в депрессии	10	088
02.7.	"Стереотипное структурирование в социальной ситуации"	Степень стереотипности мышления	07	087
02.8.	"Диагностика уровня социальной ситуации"	Степень социализированности (уровень выраженности социальных действий в реальной ситуации)	07	089
02.9.	"Диагностика уровня структурированности"	Матрица интеллектуальной ситуации в форме таблицы для выявления особенностей мышления (логические, реляционные, ассоциативные)	07	090
02.10.	"Сам-образное структурирование личности"	Степень сам-образности, выраженность, направленность, продуктивность – социальность, направленность в себя – бессмысленность	10	086
03.	Методические рекомендации в форме алгоритма	Темы семинаров в курсе лекционных занятий – лекционные семинары – групповые	1, 11, 14, 22	90
03.1.	"Диагностика интеллектуальной ситуации Т.Вигот"			

Продолжение перечня

№ п/п в списке №	Выводы	Иллюстрации	№	Коды ОК (по специальности)
13.2	"Три принципа в конфликтной ситуации"	Продолжительность в конфликтной ситуации Классификация, классификация условий и структура работы в конфликте в виде диаграммы, пометки на карте-плана приходить к конфликту Уровень решения конфликтов в конфликтных ситуациях, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Средства классификации в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности Продолжение работы в конфликте в виде диаграммы, классификация в различных формах деятельности, классификация в различных формах деятельности	13, 29	750
13.3	"Начинаем проект с анализа работы"		13, 29	754
13.4	"Объем информации в организации"		13, 29, 39, 49	754
13.5	"Организация"		1, 13, 15, 19	759
13.6	"Организация информации"		19	754
13.7	"Объем информации в организации"		15, 29	754
13.8	"Организация информации"		13, 29	762
13.9	"Организация информации"		13	760
13.10	"Начинаем проект с анализа работы"		13	767

Занятие 1

Исследование восприятия

Методика Л.Л. «Шкалы приборов» [4]. Предназначена для оценки функции зрительного восприятия.

Исследование проводится с помощью бланка (рис. 3), на котором имеются 9 шкал приборов. У каждой шкалы имеется стрелка, указывающая на какое-нибудь целое число. Необходимо просмотреть все шкалы и определить, на какое деление указывает каждая стрелка. Для исследования кроме бланков необходимо иметь карандаш, секундомер, классную доску или вспомогательную таблицу (рис. 4).

Инструкция: «На бланке схематически изображены шкалы приборов, которые различаются формой, ценой деления, оцифровкой и направлением отсчета (показать эти различия по вспомогательной таблице или нарисовать шкалы на доске). Около каждой шкалы имеется стрелка, которая показывает на какое-либо целое число. Иногда стрелка указывает на деление, в таком случае число можно определить путем отсчета делений шкалы. В других случаях, при тубой калибровке шкалы, для определения числа необходимо мысленно откалибровать шкалу более дробно. После определения числа записывается около стрелки. (Экспериментатор иллюстрирует сказанное на примерах). По окончании просмотра всех шкал поднимите руку, и сообщите каждому персонально время, затраченное на выполнение задания. Запишите это время на бланке».

Определение количества ошибочных ответов производится с помощью флажка-ключа (рис. 5). Для оценки функции зрительного восприятия учитываются время выполнения задания, количество ошибочных ответов и скорость выполнения задания (определяется как частное от деления количества правильных ответов на время выполнения в секундах).

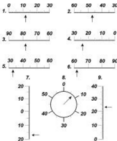


Рис. 3. Бланк методики «Шкалы приборов»



Рис. 4. Вспомогательная таблица для объяснения методики «Шкалы приборов»

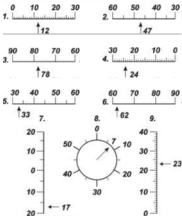


Рис. 5. «Ключ» для оценки результатов исследования по методике «Шкалы приборов»

Методика 1.2. «Глазомер» [13]. Изучение функции глазомера проводится на основе оценки точности восприятия угловых величин. Для исследования используется плакат (рис. 6), на котором изображены 10 углов от 35 до 135° под номерами и 10 таких же углов, обозначенных буквами. Различия между углами составляет 7–10°, линейные величины

на сторон – около 8–12 см. Углы под номерами и обозначенные буквами в половине случаев также не имеют точного совпадения, различаясь на 2–3°.

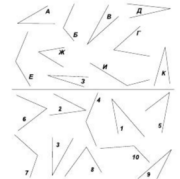


Рис. 8. Плакат для методики «Углы»

Испытуемым предъявляется на 4 мин плакат (надо иметь 3–4 подобных плаката) и ставится задача найти пары соответствующих или наиболее близких по угловым величинам фигур, обозначенных цифрами и буквами, записывая ответы в порядке номеров, например: 1-К, 2-В, 3-М и т. д.

Оценка результатов обследования выставляется по количеству правильных ответов (табл. 3). Экспериментатор имеет шаблон правильных ответов для каждого варианта задания.

Таблица 3

Оценки в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильных ответов	10	9	8	7	6	5	4	3	2

Методика Л.Л. «Восприятие времени» [4]. Предназначена для оценки восприятия длительности явлений (чувство времени, резерв времени).

Испытание состоит из двух проб: воспроизведение временного интервала в 1 и 5–12 с. Для исследования необходимо иметь пружинный секундомер, а также электросекундомер, источник питания и телеграфный ключ, соединенные последовательно (можно воспользоваться электрической схемой, собранной для исследования реакции на движущийся объект).

Для оценки точности воспроизведения 1-секундного отрезка времени (используется схема с электросекундомером) проводится тренировка (выработка рефлекса на время): обследуемый устанавливает стрелку электросекундомера на «0», включает его нажатием на ключ и, наблюдая за стрелкой, останавливает ее ровно через 1 с, размыкая электрическую цепь. Подобным образом тренировка повторяется еще 4 раза. Путем визуального и слухового (по звуку работающего секундомера) контроля обследуемый должен запомнить продолжительность заданного временного интервала между моментом включения и выключения электросекундомера.

После тренировки проводится зачетное испытание, во время которого электросекундомер должен быть размещен вне поля зрения обследуемого (установку стрелки на «0» и считывание показаний секундомера проводит экспериментатор). Для оценки результатов испытания определяется средняя арифметическая величина отклонения от «0» (в сотых долях секунды) из пяти проб.

Оценка точности восприятия времени может производиться с помощью обычного секундомера. Экспериментатор

дует отчет в 12 с, обозначая ударом карандаша начало и конец временного отрезка. Испытуемый должен включить и остановить секундомер, воспроизведя указанный интервал времени. Целесообразно давать по 10 проб с таким расчетом, чтобы они относительно равномерно распределялись в указанной дилемме 5–12 с.

Определяется процентная точность (Т) оценки интервалов времени по формуле

$$T = \frac{C_1 - C_2}{C_1} \cdot 100$$

где C_1 – сумма разности от времени предъявляемого (сумма ошибок испытуемого в секундах);

C_2 – сумма отрезков времени, предъявленных экспериментатором.

Пример. Экспериментатор предъявил: 8, 11, 6, 10, 7, 12, 6, 9, 9, 11 с; $C_1 = 89$ с. Испытуемый воспроизвел эти интервалы времени с ошибками: +1, +1, 0, -2, -1, +2, +1, 0, +1, +1; $C_2 = 10$ с.

$$T = \frac{89 - 10}{89} \cdot 100 = 88,8\%$$

Оценка точности восприятия времени по описанной методике выставляется по табл. 4.

Таблица 4

Оценка в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Точность оценки интервалов времени в процентах	99,5	99	88,5	88	66	64	60	75	70

Исследование пространственных представлений

Методика 2.1. «Компасы» [4]. Направлена на изучение способности обследуемых оперировать пространственными представлениями. Задание состоит в определении направления стрелки на каждом из 30 компасов, изображенных на бланке.

Для проведения исследования необходимо иметь специальный бланк (рис. 7), карандаш, секундомер, классную доску или вспомогательную таблицу (рис. 8). Вспомогательная таблица представляет собой демонстрационный чертеж с изображением компаса.

Инструкция: «Всем Вам знакомо расположение сторон света на компасе или на географической карте: сверху – север, напротив него, внизу – юг, налево от севера – запад, направо – восток; между севером и востоком – северо-восток, между севером и западом – северо-запад, между югом и востоком – юго-восток, между югом и западом – юго-запад (показать на демонстрационном чертеже).

Теперь представим себе, что мы повернули компас вокруг оси так, что на месте СВ окажется ЮЗ. Как видите, порядок расположения сторон света не изменился.

На Ваших бланках (показать) имеются схематические изображения компасов со стрелками. Компасы ориентированы не по карте, а самым различным образом, причем на каждом компасе указано только какое-нибудь одно из вы-

шеперечисленных направлений (С, Ю, В, З, СЗ, СВ, ЮЗ, ЮВ). Стрелка компаса может указывать на любое из восьми направлений. Какое именно, можно определить, сопоставив положение стрелки с направлением, которое дано на компасе (разобрать по демонстрационному чертежу пять компасов: первый самостоятельно, остальные с помощью аудиторки).

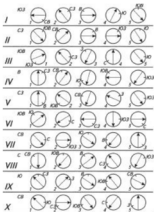


Рис. 7. Бланк к методике «Компасы»

Ваша задача заключается в том, чтобы определить, куда показывают стрелки в каждом компасе, и записать ответ в соответствующую графу регистрационного бланка (рис. 9).

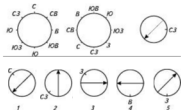


Рис. 8. Вспомогательная таблица для объяснения методики «Компасы»

I	1	2	3	4	5
II	1	2	3	4	5
III	1	2	3	4	5
IV	1	2	3	4	5
V	1	2	3	4	5
VI	1	2	3	4	5
VII	1	2	3	4	5
VIII	1	2	3	4	5
IX	1	2	3	4	5
X	1	2	3	4	5

Рис. 9. Регистрационный лист к методике «Компасы»

Писать названия сторон света на бланках и поворачивать их не разрешается. Если Вы за 10 мин работы не успеете полностью решить все задания, то по команде экспериментатора «Закончить работу!» поставьте вертикальную черту за последним просмотренным компасом. Если Вы закончите работу раньше 10 мин, то поднимите руку, я сообщу Вам время, которое надо записать на бланке».

Перед началом выполнения задания демонстрационный чертёж убирается. Подается команда о начале работы, включается секундомер. В ходе выполнения задания экспериментатор наблюдает за обследуемыми и в случае необходимости помогает, делая об этом запись в протоколе. Через 10 мин подается команда «Закончить работу!»

Обработка результатов исследования производится с помощью специального бланка (рис. 10), на котором представлены все правильные ответы. Учитываются следующие показатели: количество просмотренных и отмеченных компасов (производительность); число неправильно отмеченных компасов (количество ошибок); относительная частота ошибочных ответов (определяется как частное от деления количества ошибок на производительность).

I	1 Ю	2 ЮЗ	3 ЮЗ	4 ЮВ	5 З
II	1 ЮЗ	2 ЮВ	3 ЮВ	4 З	5 СЗ
III	1 В	2 Ю	3 ЮВ	4 ЮВ	5 ЮЗ
IV	1 З	2 В	3 ЮВ	4 В	5 С
V	1 СЗ	2 ЮЗ	3 СЗ	4 ЮВ	5 З
VI	1 З	2 ЮВ	3 В	4 СЗ	5 СЗ
VII	1 СВ	2 Ю	3 СЗ	4 СВ	5 ЮВ
VIII	1 З	2 С	3 Ю	4 СВ	5 С
IX	1 З	2 ЮЗ	3 ЮЗ	4 Ю	5 Ю
X	1 СВ	2 Ю	3 СВ	4 СЗ	5 СВ

Рис. 10. Правильные ответы к методике «Компасы»

При оценке результатов обследования учитывается количество правильно отобранных компасов. Полученный показатель переводится в баллы по табл. 5.

Таблица 5

Шкала балльных оценок к методике «Компасы»

Параметры	Значения параметра									
	47 и более	44–46	41–43	38–40	35–37	32–34	29–31	26–28	23–25	20–22
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Может определяться также коэффициент успешности A по формуле

$$A = \frac{C - W}{C + O} S$$

где C – число всех компасов, отмеченных обследуемым;

W – число неправильно отмеченных компасов;

O – число неотмеченных компасов, которые следовало отметить;

S – общее число просмотренных компасов.

Коэффициент успешности менее 20 – плохо; 20–30 – удовлетворительно; 31–45 – хорошо; более 45 – отлично.

Методика 2.2. «Часы» [8]. Исследование проводится с помощью бланка с изображением 42 часовых циферблатов, на которых имеется лишь одно цифровое указание времени, а положение стрелок указывает на время, которое следует определить. Каждый циферблат повернут вокруг своей оси на различное количество градусов (рис. 11).

Задание выполняется аналогичным методике «Компасы» методом. В инструкции отмечается, что, ориентируясь только на одну цифру, показывающую какой-нибудь час, необходимо определить время на каждом циферблате. Бланки писать не разрешается, представление о времени следует произвести мысленно. Время работы – 8 мин.

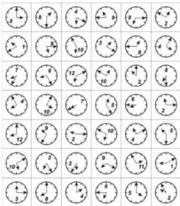


Рис. 11. Бланк для методики «Часы».

Оценка результатов проводится по шкале, представленной в табл. 6.

Таблица 6

Оценка в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильно считанных часов	27	24–26	20–23	15–19	10–14	5–9	3–4	2	1

Занятие 3

Исследование памяти

Методика Л.Л. «Память на числа» [4]. Методика позволяет оценить объем непосредственной наглядно-образной памяти и степень усвоения материала в памяти.

Для исследования необходимо иметь таблицу с 12 двузначными числами (табл. 7), бумагу (бланк) для регистрации ответов, карандаши и секундомер.

Таблица 7

24	93	87	11
56	19	74	67
37	68	45	92

Инструкция: «Вам будет показана таблица с числами (показать образец). Ваша задача заключается в том, чтобы за 30 с запомнить как можно больше чисел и на бланке записать все те числа, которые запомнили. На запись дается одна минута. По команде «Положить карандаши!» работу прекращаете».

Экспериментатор открывает таблицу и одновременно включает секундомер. Во время экспозиции таблицы никто из обследуемых не должен брать карандаш и записывать. Через 30 с таблица убирается (или закрывается) и дается ко-

манда «Панште!». Через минуту подается команда «Положите карандаш!».

Для оценки степени удержания числового материала в памяти через 40 мин необходимо повторить воспроизведение тех чисел, которые экспонировались ранее.

Для анализа результатов исследования необходимо сравнить записи обследуемых с таблицей и определить количество чисел, которые обследуемый правильно запомнил и воспроизвел.

Методика Л.З. «Воспроизведение текстов» [13]. Основная задача данной методики заключается в исследовании смысловой памяти; она даст также материал для косвенного суждения о сообразительности обследуемого, об особенностях его речи, внимания, уровне его общеобразовательной подготовки.

Для проведения обследования необходим набор текстов типа кратких сообщений, заданий, положений или рассказов на самые различные темы. В каждом обследовании используются четыре текста. Необходимо иметь запас из нескольких одинаковых по трудности текстов, чтобы чередовать их и тем самым исключить возможность предварительного звучания.

Обследуемому дается следующая инструкция: «Сейчас Вы должны будете в течение 1 мин прочесть и запомнить напечатанный на этой табличке текст. Читайте внимательно и спокойно, не спешите, 1 мин достаточно для того, чтобы два раза успеть прочесть данный текст. Читать можете вслух или про себя, как Вам удобнее. Постарайтесь запомнить не только основной смысл текста, но и встречающиеся в нем цифры, даты, фамилии и т. д. Когда (через 1 мин) я заберу у Вас текст, Вы должны будете записать, что запомнили, как можно ближе к тексту или, если не удастся, своими словами общей смысл».

Точность воспроизведения текстов лучше анализировать по отдельным его элементам. Однако достаточно и общей суммарной оценки воспроизведения текстов по следующему показателю:

насколько точно воспроизведено и достаточно ли только-только записано основное содержание текста;

уверсны или искажены детали текста (фамилии, даты, числа и т. д.);

какой текст воспроизведен точнее – тот, который воспринимался на слух, или тот, который был прочтен самостоятельно; следует учесть при этом, что запомнить текст легче на слух, а внимание легче фиксировать при самостоятельном чтении текста; при ослаблении внимания обычно хуже воспринимается текст на слух;

обратить внимание на правильность воспроизведения текста, то есть нет ли сличий различных текстов, не записал ли обследуемый факты или фамилии из одного текста в другой; такие «вплетения» чаще бывают при психогических состояниях психики.

Ниже представлены образцы текстов для исследования по методике «Воспроизведение текстов».

Текст № 1

Даже отрубленная змеиная голова способна еще на смертельный укус. Однако бросок вдетой змеи происходит отнюдь не «быстрой молнией». С помощью съемки проверили быстроту броска гремучей змеи и выяснилось, что ее голова движется со скоростью примерно 2,7 м/с. Бросок кобры еще медленнее. Секунда ведь достаточно долгая – даже неподготовленный человек наносит удар кулаком со скоростью 6 м/с – это вдвое быстрее, чем бросок гремучей змеи. Форель плавает со скоростью 1,1 м/с, пчела пролетает – 1,8 м/с, а стрекоза – 7,5 м/с.

Текст № 2

На девятой сессии Олимпиады в Инсбруке советские спортсмены заняли в неофициальном зачете первое место – 162 очка.

Каждый день приносил нам радостные вести об успешных выступлениях наших олимпийцев. 11 золотых, 8 серебряных и 6 бронзовых медалей – вот итог триумфа советской сборной.

За сорокалетнюю историю Олимпийских игр ни одному спортсмену не удалось получить сразу четыре золотые медали. И только в Инсбруке наша прославленная конькобежка Людмила Скобликова сумела победить на всех четырех дистанциях. Она стала героиней Олимпиады.

Методика А.Э. «Заучивание пятнадцати слов» [14]. Основная задача данной методики заключается в исследовании слуховой памяти и эмоциональной реакции обследуемого на свои ошибки.

Для проведения обследования заранее изготавливается лист бумаги с пятнадцатью словами. Инструкция: «Сейчас я Вам прочту пятнадцать слов, постарайтесь запомнить их. Когда я кончу читать, сразу же повторите столько слов, сколько сумеете запомнить (в любом порядке). Порядок роли не играет. Слушайте: фонарь, ведро, чернила, радуга, здание, шило, метла, туфли, венок, нитка, ракета, керамичка, люстра, брошка, магнит. А теперь повторите». Экспериментатор произносит слова четко и ясно, обычным тоном и темпом, но между словами должна быть короткая пауза, примерно такая, чтобы можно было за это время произнести про себя такое же слово.

По мере того как обследуемый повторяет слова, экспериментатор ставит крестики в клетках, расположенных под этими словами (бланк приводится на рис. 12). Когда обследуемый закончит повторение, экспериментатор говорит: «Сейчас я прочту Вам те же слова еще раз, а Вы должны будете повторить в любом порядке все эти слова, в том числе и те, которые Вы уже назвали».

Вспомогательная таблица	Фонарь	Ведро	Чернила	Радуга	Здание	Шило	Метла	Туфли	Венок	Нитка	Ракета	Керамичка	Люстра	Брошка	Магнит	Слова, которые назвал обследуемый
1	+	+			+	+	+				+					
2	+	+	+					+		+	+		+	+		Вен.
3	+		+	+				+		+			+	+	+	Вен.
4	+	+		+				+	+		+	+	+	+	+	Вен.
5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Вен.

Рис. 12. Бланк протокола обследования

В зависимости от результатов, показанных обследуемым, задание по данной методике повторяется 3–5 раз. Рядом с

крестиками в протоколе экспериментатор записывает в слова, ошибочно произнесенные обследуемым.

После окончания обследования, то есть после 3–5 повторений слов, экспериментатор подсчитывает число правильно воспроизведенных слов. Как правило, обследуемый обычно к третьему повторению запоминает все пятнадцать слов.

В случае повышенной истощаемости психической деятельности число правильно воспроизводимых слов вначале возрастает, а затем, несмотря на повторение, падает. При ослаблении памяти после пяти повторений обследуемый обычно удерживает в памяти до 7–9 слов.

Запоминание 15 слов после третьего повторения считается высоким показателем; запоминание 15 слов после пятого повторения – достаточно высоким показателем; запоминание 12–13 слов после пятого предъявления – средним показателем; запоминание менее 12 слов после пятого предъявления считается низким показателем.

Методика 3.4. «Шкалы» [13]. Применяется для изучения оперативной памяти. Перед обследуемым стоит задача, рассчитав предварительно цену деления исходной шкалы и показания стрелок каждого шкального прибора, складывать в уме по определенным словам показания отдельных приборов, сохраняя при этом в памяти промежуточную сумму этих показаний.

Для проведения обследования необходимо иметь карандаш и бланк методик (рис. 13). Для выполнения задания дается 6 минут.

Инструкция: «На Ваших бланках изображены 9 приборов со стрелками. Внизу изображено 10 квадратов, внутри каждого – 9 кружков и стрелка. Кружки условно обозначают ряды приборов (верхний, средний, нижний). Ваша задача – в определенном порядке (как указывает стрелка) складывать показания нескольких приборов.

На каждой шкале в центре стоит «0», направо и влево от нуля по 4 деления, на одном из делений обозначено число. С помощью этого числа нужно определить цену деления, а затем ус-

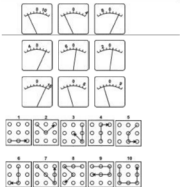


Рис. 13. Образец бланка методики «Шкалы»

таномить, на какое число указывает стрелка прибора. Вернее от нуля расположены положительные числа, влево – отрицательные. Определив показания прибора, нужно их запомнить и перейти к следующей шкале. Складывать показания приборов нужно в уме с учетом знака (алгебраическая сумма).

Внутри каждого из 10 квадратов условно (в виде кружков) изображены вершины 9 приборов, а стрелка внутри квадрата показывает, в какой последовательности и показания каких именно приборов Вы должны складывать. Например, в первом задании нужно сложить показания первого, второго и третьего приборов из нижнего ряда; во втором зад-

нин – показания первого прибора из верхнего ряда, второго прибора из среднего ряда и третьего прибора из первого ряда; в шестом задании нужно сложить последовательно показания второго прибора из первого, второго, третьего ряда и первого прибора из третьего ряда и т. д. Ответ каждого задания – полученную сумму – Вы должны написать под квадратом. Кроме этих ответов писать на бланках ничего нельзя».

При обработке подсчитывается количество правильных ответов.

Ключ к методике «Шкалы»:

+2, 0, +10, +8, +5, +8, -5, +9, +4, +6

Таблица 8

Оценка результатов выполнения методики «Шкалы»

Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Количество правильных ответов	0–1	2	3	4	5–6	7	8	9	10

Методика 3.5. «Оперативная память» [13]. Содержание задания заключается в предъявлении на слух 5 цифр, по которым нужно складывать каждое предшествующее с последующим, записывая полученные суммы (получится 4 суммы). Сумма двух чисел не должна превышать 9.

В контрольном задании обследуемым зачитываются 10 рядов по 5 цифр (3 с на зачитывание 5 цифр и 7 с на запись). Запись ответов ведется столбиком.

Оценка выводится в условных баллах по табл. 9.

Таблица 9

Оценка в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильно записанных сумм из 40	39	37–38	35–36	33–34	30–32	27–28	24–26	21–23	18

Инструкция: «Вам будут зачитываться ряды из 5 одно-значных чисел. Ваша задача – запомнить эти числа в том порядке, в котором я буду их читать. Потом я уже сложить первое число со вторым и записать сумму; второе число – с третьим и записать сумму; третье число – с четвертым и записать сумму; четвертое число – с пятым и записать сумму. Всего 4 суммы, записать их столбиком. Если не сумеете подсчитать все суммы, запишите сколько успеете. Например, читаю: 2, 5, 3, 1, 4 (записать на доске), складываю первое число со вторым, получается 7 (записать), второе число – с третьим, получается 8 (записать), третье – с четвертым, получается 4 (записать), четвертое – с пятым, получается 5 (записать). Затем предъявляется следующий ряд чисел. Какие вопросы? (Ответить на вопросы). Приготовьтесь!.. Стоп!».

Вариант задания (ряд чисел)

31527 44352 13152 63152 42613 71521 35126 71726 34326 25341

Ответы

4579 8787 4467 9467 8874 8873 8838 8888 7757 7875

Исследование внимания

Методика 4.1. «Расстановка чисел» [18]. Методика используется для исследования функции распределения и переключения внимания. Необходимо иметь бланк (рис. 14), карандаши, секундомер, клавишную доску или вспомогательную таблицу. Инструкция: «Задание Вы будете выполнять на бланке, который имеет два квадрата. В верхнем квадрате в 25 клетках размещены в случайном порядке выборочные числа от 1 до 99. В нижнем квадрате имеется 25 свободных клеток. Вы должны перенести числа из верхнего квадрата в нижний в строго возрастающем порядке, начиная с самого маленького числа. Заполнить нижний квадрат Вы должны построчно: сначала пять клеток (слева направо) первой строчки, затем пять клеток второй строчки и т. д. Никаких пометок в верхнем квадрате делать не разрешается. Если вы обнаружите, что пропустили какое-то число, ничего не зачеркивайте, а запишите его в очередную свободную клетку и обведите кружком. На выполнение задания дается две минуты. Необходимо за это время расставить максимально возможное количество чисел, но без ошибок».

Проверка результатов исследования производится с помощью бланка-ключа (рис. 15). Подсчитывается количество чисел, представленных в нижнем квадрате бланка (проводимость) и количество ошибок – пропущенных чисел (учитываются и ошибки, обнаруженные самим обследуемым, обведенные кружком числа). Определяется относи-

теплая частота ошибочных ответов (отношение количества ошибок к общему количеству предоставленных чисел).

74	47	96	32	89					
68	49	51	25	71					
19	62	80	86	42					
34	60	79	58	30					
5	84	93	28	16					

Рис. 14. Бланк методики «Расстановка чисел»

5	10	15	20	25
30	35	40	45	50
55	60	65	70	75
80	85	90	95	100

Рис. 15. Ключ для оценки результатов исследования по методике «Расстановка чисел»

Таблица 10

Шкала оценок к методике «Расстановка чисел»

Показатель	Уровни показателя									
	23 и более	22	21	20	18–19	16–17	14–15	13	9–12	8 и менее
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Методика 4.2. «Выявление слов» [1]. Предназначена для изучения и оценки распределения и устойчивости внимания и избирательности восприятия.

Обследуемому предъявляется сплошной текст (рис. 16), где отдельные слова полностью слиты с бессмысленными буквосочетаниями.

КРЕНПРОЧПЕКАСМБАКЛАВЛЕПЕТПЛЯПРУВОМБИ
 ПИЛОРГОРКАГАКАКАЧАРЕБЛАВЫСОТАНКРУЧН
 ВЗРЫПОШАССИНЕПИРОЗЛЕРОНБОПТИМАКИЛЬ
 СТАБИЛИЗАТОРВИРАЖШЛЕБОЛЕЗНПЕРЕВОРОТ
 НЕБОБОЧКАПЛОМСАМОЛЕТСПИДОШЛЕОАХМУПА
 СОРАСХОДОМЕРОМАНГАРУТЕМПЕРАТУРАКШУМ
 МАСКАМКЕРЬТАНГАЖОСТАКУРСНОВКТОПЛИВО
 ШТУРМАНИКАПОНИРЕПИЛОТФУСМУТПМЕХАНИК
 МЕШТУРВАЛКОМАНДИРПЕРЕГРУЗКАВЗЛЕТРЕЛ
 РУККАТАПУЛЬТАКАБИНАПОСАДКАЗАПРАВКАН
 ВГАЗАРУЛЬНМАСЛОКАФАМОНЕБОСТАБИШЛЕМ
 НАЧАПАРАШЮТГОРКАПРИВОДНЕКУРСААЗШЕЛОН
 ВИДИМОСТЬПРИВОДАЭРОДРОМОБЛАКОВЕТЕР
 ПЕВЫСОТАМАВАРИЯВЛАЖНОСТЬТОЧКАЗЛЕРОН
 КАТАСТРОФАРАЗБОРБАЗАРЕТВИВИНТОСОПЛО

Рис. 16. Эскиз к методике «Выявление слов» (двенадцатый вариант)

Инструкция: «Внимательно посмотрите на текст и быстро найдите в нем слова. Эти слова нужно подчеркнуть. На выполнение задания дается 4 мин».

Оценка результатов выполнения задания производится по общему количеству найденных слов в тексте (рис. 17), которое переводится в баллы по табл. 11.

КРЕНПРОЧПЕКАСМБАКЛАВЛЕПЕТПЛЯПРУВОМБИ
 ПИЛОРГОРКАГАКАКАЧАРЕБЛАВЫСОТАНКРУЧН
 ВЗРЫПОШАССИНЕПИРОЗЛЕРОНБОПТИМАКИЛЬ
 СТАБИЛИЗАТОРВИРАЖШЛЕБОЛЕЗНПЕРЕВОРОТ
 НЕБОБОЧКАПЛОМСАМОЛЕТСПИДОШЛЕОАХМУПА
 СОРАСХОДОМЕРОМАНГАРУТЕМПЕРАТУРАКШУМ
 МАСКАМКЕРЬТАНГАЖОСТАКУРСНОВКТОПЛИВО
 ШТУРМАНИКАПОНИРЕПИЛОТФУСМУТПМЕХАНИК
 МЕШТУРВАЛКОМАНДИРПЕРЕГРУЗКАВЗЛЕТРЕЛ
 РУККАТАПУЛЬТАКАБИНАПОСАДКАЗАПРАВКАН
 ВГАЗАРУЛЬНМАСЛОКАФАМОНЕБОСТАБИШЛЕМ
 НАЧАПАРАШЮТГОРКАПРИВОДНЕКУРСААЗШЕЛОН
 ВИДИМОСТЬПРИВОДАЭРОДРОМОБЛАКОВЕТЕР
 ПЕВЫСОТАМАВАРИЯВЛАЖНОСТЬТОЧКАЗЛЕРОН
 КАТАСТРОФАРАЗБОРБАЗАРЕТВИВИНТОСОПЛО

Рис. 17. «Ключ» к методике «Выявление слов»

Таблица 11

Шкала оценок к методике «Выявление слов»

Показатель	Время отклика										
	Общая качество выполнения задачи	90 и более	75–84	65–74	55–64	45–54	35–44	25–34	15–24	5–14	0–4
Время	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	

Методика 4.3. «Отыскивание чисел с переключением» (черно-красная таблица) [14]. Позволяет исследовать распределение, переключение, объем внимания и оперативную память; в словном варианте методики исследуется также помехоустойчивость.

Для проведения исследования необходимо иметь секундомер, указку и таблицу размером 42х42 см, разделенную на 49 клеток-квадратов, в которых должны быть размещены черные (от 1 до 25) и красные (от 1 до 24) цифры (рис. 18).

8	8	24	20	18	8	18
4	8	12	1	24	12	24
14	18	17	22	1	11	8
20	11	7	25	8	8	8
8	7	18	25	18	18	1
12	1	21	8	18	20	17
18	18	18	20	4	14	12

Рис. 18. Черно-красная таблица (цифры в кружках – красного цвета) – простой вариант методики «Отыскивание чисел с переключением»

Отыскивание чисел с переключением проводится в следующем порядке. Обследуемому предлагается попеременно отыскивать черные и красные числа, удерживая в памяти оба ряда и распределяя между ними внимание.

Инструкция: «Сейчас Вам будет показана таблица, на которой Вы видите числа черного и красного цвета. Вы должны показывать и называть черные числа в возрастающем поряд-

ки (от 1 до 23), а красные числа — в убывающем порядке (от 24 до 1). Будете называть одно черное число, затем — красное. Например, первое черное число будет 1, а красное — 24. Затем черное — 2, а красное — 23. Цвет называть не нужно, только числа. Старайтесь работать как можно точнее и быстрее».

Если обследуемый сразу начинает показывать неправильно, то экспериментатор либо поправляет его (отмечая это в протоколе), либо прерывает обследование и повторяет инструкцию. После первых трех пар чисел никаких замечаний обследуемому больше не делается, даже если он допускает ошибку.

Все время, пока обследуемый показывает числа, необходимо записывать его ответы в следующем порядке:

- 1 черная — 24 красная;
- 2 черная — 23 красная;
- 3 черная — 22 красная и т. д.

Выполнение задания по этой методике значительно облегчается, если обследуемый знает заранее или догадывается, что сумма всех чисел всегда равняется 25. В таком случае целесообразно провести исследование по сложному варианту этой методики (рис. 19).

22	49	21	1	18	19	16
41	13	45	43	15	3	27
5	47	1	35	2	9	13
9	11	17	24	23	8	17
6	5	27	12	29	21	7
7	33	3	11	4	39	14
20	16	25	15	31	18	23

Рис. 19. Черно-красная таблица (цифры в кружках — красного цвета) — сложный вариант методики «Отыскивание чисел с переключением»

Сложный вариант черно-красной таблицы, как и простой вариант, разделен на 49 квадратов-клеток, в которых черные и красные числа размещены без определенного порядка. Различие состоит в том, что в сложном варианте таблицы черные цифры даны только по нечетному ряду (1, 3, 5, 7, ..., 49), а красные – подряд от 1 до 24.

Такое построение таблицы исключает возможность работы по принципу суммы общей пары чисел, так как сумма черных и красных цифр в ней непостоянна. Задание в этом случае представляет значительно большую трудность, чем при работе по простому варианту черно-красной таблицы.

Обычно обследуемые выполняют эту пробу за 2,5–3 мин. Быстроту выполнения до 3 мин (если оно безошибочно) следует считать отличным показателем (высокий уровень), до 4 мин – хорошим показателем (достаточно высокий уровень), до 5 мин – удовлетворительным показателем (средний уровень). Если обследуемый тратит на выполнение задания более 5 мин, значит есть основания предполагать о значительных затруднениях в распределении и переключении внимания и о сужении его объема.

При анализе результатов обследования необходимо учитывать характер ошибок, допускаемых обследуемым. Так, ошибки, выражающиеся в замене чисел по цвету (например, показ пятерки красного цвета вместо черного), если они незначительны, – малосущественны. Если таких ошибок много (больше двух-трех), можно делать вывод об ослаблении внимания обследуемого. Строгой оценки заслуживают ошибки такого характера, когда обследуемый по какому-либо ряду (красному или черному) меняет направление показа. Например, дойдя до середины таблицы, некоторые обследуемые «заворачивают обратно» и называют числа обратном и убывающем порядке или, наоборот, в убывающем порядке. Подобные ошибки в изменении направления иногда после трех-четырех пар чисел исправляются самим обследуемым, а иногда продолжаются до конца выполнения задания.

Изменение направления показа какого-либо ряда чисел, не исправленное обследуемым до конца задания, можно

рассматривать как кратковременное снижение психической активности. Из практики известно, что такие явления чаще всего встречаются во время острых реактивных невротических состояний и при ряде сосудистых заболеваний головного мозга.

При наблюдении за обследуемым следует учитывать: насколько быстро он находит искомые числа, бывают ли большие задержки во времени, в чем проявляются затруднения – в замедленности работы, в забывании своих последних действий и т. д.; не испытывает ли обследуемый особых затруднений в середине выполнения задания, когда числа обеих рядов близки друг к другу (этап сложной дифференцировки); если взгляд обследуемого направлен в расположение искомого числа, всегда ли он его замечает или бывает, что он все не воспринимает нужное число.

Методика 4.4. «Перепутанные линии» [4]. Позволяет оценить функцию концентрации и устойчивости внимания.

Для исследования необходимо иметь бланк (рис. 20), карандаш, секундомер.

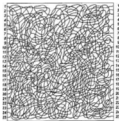


Рис. 20. Бланк методики «Перепутанные линии»

На бланке имеются 25 линий, каждая из которых начинается на левом поле бланка и кончается на правом поле. Сутью исследования заключается в необходимости проследить путем зрительного контроля ход каждой линии и определить, у какого номера каждая из них кончается.

Инструкция: «На бланке имеются 25 перепутанных линий. Вам необходимо путем зрительного контроля проследить ход каждой линии и определить, где она кончается. Начало и конец каждой линии имеют определенный порядковый номер. Номера расположены на правом и левом полях бланка. Проследивать ход линий начнете от левого номера и закончите у правого номера. На своем пути каждая линия многократно перескакивает с другими линиями.

Если в процессе выполнения задания Вы не смогли определить, где заканчивается линия (место ее окончания для Вас сомнительно, или она «вернулась» на левое поле), еще раз проследите ее ход и, если Вы опять ошиблись, переходите к следующей линии. Просмотр линий надо производить по порядку номеров, расположенных на левом поле бланка. Свой ответ (номер места окончания линии, расположенный на правом поле бланка) запишите против номера на левом поле, от которого Вы начали просмотр, на специальном бланке (например, 1–13, 2–7 и т. д.).»

Экспериментатор фиксирует время начала и окончания работы (10 мин).

При обработке результатов определяется количество просмотренных линий и ошибок. Для выявления ошибочных ответов используется таблица, в которой обозначены пары чисел, соответствующих началу и концу каждой линии (табл. 12).

Таблица 12

«Ключ» для обработки результатов исследования по методике «Перепутанные линии»

Порядковый номер	Варианты окончания									
	25	24	23	12	21	18	24	13	21	7
Количество правильных ответов					20	17	14	12	8	0
Время	18	9	8	7	4	3	4	3	2	1

Для анализа результатов выполнения пробы учитывается количество просмотренных за 10 мин линий (табл. 17); количество ошибок; относительная частота ошибочных ответов (отношение второго показателя к первому).

Таблица 17

Шкала оценки к методике «Перепутанные линии»

Шкала	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
Коды	12	1	8	23	4	13	13	14	3	4	11	2	16	15	19	12	14	9	7	15	14	17	20	18	5

Методика 4.5. «Корректирующая проба» [4]. Используется для исследования распределения и устойчивости внимания, избирательности зрительного восприятия, а также для определения скорости перевода информации в зрительном анализаторе и зрительно-двигательной системе. Кроме того, методика позволяет оценить темп психофизических процессов, уровень работоспособности и утомления.

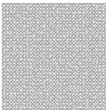


Рис. 21. Бланк методики «Корректирующая проба» (с кодом Ландольти)

Для исследования необходимо иметь бланк (рис. 21) и карандаш. Бланк состоит из колец, каждое из которых имеет разрыв в одном из восьми возможных направлений. Ориентируясь на циферблат часов, положение разрыва можно определить как разрыв на 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 12 ч. В таблице содержится 1024 кольца (по 32 кольца в каждой из 32 строчек) по 128 колец с определенным положением разрыва.

Сущность задания заключается в том, что испытуемому предлагается, просматривая всю таблицу, зачеркивать кольца с определенным положением разрыва. После окончания работы ему сообщается время, которое он затратил на просмотр таблицы.

Для проведения обследования кроме бланков и карандашей для обследуемых экспериментатору необходимо иметь секундомер и классную доску или вспомогательную таблицу для объяснения задания (рис. 22).



Рис. 22. Вспомогательная таблица для объяснения методики «Корректирующая проба»

Инструкция: «На бланке имеется набор колец с разрывом в одном из восьми положений (на классной доске или с помощью вспомогательной таблицы экспериментатор объясняет расположение разрывов). Вам нужно просмотреть каждую строчку слева направо, как при обычном чтении, и при этом кольца с разрывом на 11 ч зачеркивать (показывать, как зачеркивать). Как только Вы просмотрите всю таблицу, поднимите руку. Вам сообщат время, например 8 мин 45 с.

которое Вы должны записать на обратной стороне бланка. Работать надо как можно быстрее, в то же время стараясь не пропустить ни одного кольца, которое необходимо зачеркнуть.

С помощью трафарета определяется количество незачеркнутых и ошибочно зачеркнутых колец. Пропущенная при просмотре таблицы строка оценивается как одна ошибка.

Основными показателями, характеризующими эффективность выполнения задания, являются время выполнения задания (табл. 14), количество ошибок, скорость переноса информации.

Расчет скорости переноса информации производится по формуле

$$A = \frac{0,5436 \cdot 1024 - 2,807 \cdot n}{T} \text{бит/с},$$

где n – количество ошибок (пропущенные и ошибочно зачеркнутые кольца);

T – время выполнения задания, с.

Таблица 14

Шкала оценок к методике «Корректировка пробы»

Показатель	Исходные данные									
	479 и далее	438 – 477	372 – 438	318 – 371	271 – 309	224 – 272	182 – 219	152 – 181	118 – 151	107 и далее
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Занятие 5

Исследование мышления

Методика 5.1. «Сложение чисел с переключением» [4]. Позволяет оценить репродуктивное мышление, умственную работоспособность, переключаемость внимания и оперативную память, а также особенности выработки и перестройки умственных навыков, связанных с вычислительной работой.

Сущность методики заключается в том, что обследуемым предлагается с возможно большей скоростью и точностью производить двумя чередующимися способами сложение и расстановку двух однозначных чисел. Сложение каждым способом производится на протяжении 1 мин, общая продолжительность работы 10 минут.

Для проведения исследования необходимо иметь листы чистой бумаги, карандаш, два секундомера, классную доску или вспомогательную таблицу (рис. 21).

$$\text{1-й способ: } \frac{1}{5} \frac{6}{1} \frac{7}{6} \frac{3}{7} \frac{0}{3} \frac{3}{0} \frac{3}{3} \frac{6}{3} \frac{9}{6} \dots$$

$$\text{2-й способ: } \frac{3}{4} \frac{4}{7} \frac{7}{1} \frac{1}{8} \frac{9}{9} \frac{7}{7} \frac{6}{6} \frac{3}{9} \dots$$

Задание

$$\begin{array}{cccccc} \frac{2}{5} & \frac{7}{2} & \frac{9}{7} & \frac{6}{9} & \frac{3}{6} & \dots \\ \frac{6}{1} & \frac{1}{7} & \frac{7}{8} & \frac{8}{3} & \frac{3}{8} & \dots \text{ и т. д.} \\ \frac{3}{5} & \frac{8}{8} & \frac{3}{3} & \frac{1}{1} & \dots & \dots \end{array}$$

Рис. 21. Вспомогательная таблица для объяснения методики «Сложение чисел с переключением»

Инструкция: «Вашей задачей является сложение двух однозначных чисел, которые Вы сами будете подготавливать по определенным правилам двумя чередующимися способами. Вам будут даны два числа, например 1 и 5, которые записываются одно под другим: $\frac{1}{5}$ (см. рис. 21). По первому способу работы необходимо сложить их в уме и сумму записать рядом с верхним числом, а под ним написать верхнее число первой пары: $\frac{1}{5} \frac{6}{5}$. Полученное число снова складываем, сумму записываем наверху, а внизу – верхнее число предыдущей пары: $\frac{1}{5} \frac{6}{5} \frac{7}{5}$. Следующая сумма получается двузначная – 13. В таких случаях записываем только единицы, а десятки отбрасываем: $\frac{1}{5} \frac{6}{5} \frac{7}{5} \frac{3}{5}$ (продолжить пока, обратив внимание на комбинацию, в которой сумма равняется 10; показать, что в этом случае записываем сверху 0).

Пример:
$$\frac{1}{5} \frac{6}{5} \frac{7}{5} \frac{3}{5} \frac{0}{5} \frac{3}{5} \frac{3}{5} \frac{6}{5} \frac{9}{5} \frac{5}{5} \frac{4}{5} \text{ и т. д.}$$

Если в процессе работы строчка закончилась, переходите на следующую, не переписывая на нее последнюю пару чисел (записывается только результат сложений этой пары чисел).

При втором способе сложения необходимо записывать сумму двух чисел внизу, а наверху написать нижнее число, например: $\frac{5}{1} \frac{6}{1} \frac{7}{1} \frac{3}{1}$ и т. д.

Основное задание. Вам будут даны два числа, и Вы начнете складывать их первым способом: сверху пишете сумму, внизу – верхнее слагаемое предыдущей пары чисел. По команде: «Черта, второй способ», Вы поставите вертикальную черту и продолжите работу по второму способу: сумму пишете внизу, а сверху – предыдущее нижнее слагаемое. Переписывать последнюю пару чисел за черту нельзя, сложить надо в уме, а за чертой писать числа уже по второму способу. По команде: «Черта, первый способ», Вы опять поставите черту и смените способ работы. Так будет повториться несколько раз. Показывая, как это делается (экспериментатор показывает пример на доске):

2	7	9	6	5	6	1	7	8	5	8	3	1	4	и т.д.
5	2	7	9	6	1	7	8	5	8	5	8	3	1	

Работать надо как можно быстрее, но главное – без ошибок. По команде: «Черта, закончить работу», поставьте черту, положите на стол карандаш».

Перед началом эксперимента с классной доской стираются примеры и снимается вспомогательная таблица. Экспериментатор командует: «Напишите сверху 2, внизу – 3. Начали работать по первому способу». Одновременно с командой экспериментатор включает секундомер.

В конце первой минуты – «Черта, второй способ», в конце второй минуты – «Черта, первый способ» и т. д. Команды через каждую минуту чередуются. В конце 10-й минуты дается команда: «Черта, закончить работу».

В ходе выполнения задания экспериментатор следит за обследуемыми и в случае необходимости помогает им, делая об этом запись в протоколе. Если в результате ошибки у кого-либо получится ряд или число, состоящее из двух четных цифр, то надо немедленно дать ему два любых однозначных числа, одно из которых нечетное.

Обработка результатов исследования производится при помощи специального бланка-алюча (рис. 24), позволяющего определить правильную последовательность пар чисел при сложения первым и вторым способами. При обработке подсчитывается количество сложений за каждую минуту (производительность) и количество ошибок. Результаты по показателю «производительность» записываются в две строки следующим образом:

$$\frac{18}{16} \mid \frac{20}{31} \frac{23}{23} \frac{26}{22} \frac{21}{24} \frac{22}{21} = \frac{112}{121} = 233.$$

В верхней строке пишется количество сложений, произведенных за каждую минуту по первому способу, а в нижней – по второму. Перед вертикальной чертой пишутся результаты трюшкровки.

Для оценки точности работы пользуются бланком-ключом. Определяются количество ошибок в сложении и перемножении и суммарное количество ошибок.

Для анализа результатов исследования используются следующие показатели: производительность, общее количество ошибок, относительная частота ошибок (определяется как частное от деления общего количества ошибок на производительность).

I способ

а) 54932572910112358314594370774156	
854932572910112358314594370774156	
1785381909987527965167303369	$\frac{8}{5}$
61785381909987527965167303369	$\frac{8}{5}$
б) 1897639213471	:
7189763921347	
в) 246066280886404482	:
820224606628088640448	
г) 26842	:
42684	

II способ

а) 965167303369549325729101123583	
851673033695493257291011235831	
1459437077415617853819099875279	
4594370774156178538190998752796	
б) 3921347189763	
9213471897639	
в) 246066280886404482022	
460662808864044820224	
г) 26842	
68426	

Рис. 24. «Ключ» для обработки результатов исследования по методике «Сложение чисел с переключением»

Производительность более 20 сложений в минуту рассматривается как высокая и при равномерном ходе работы в течение всего обследования характеризует скорость протекания психических процессов у данного обследуемого. Производительность в 15–20 сложений в минуту является достаточно высокой, до 15 сложений в минуту является средней, до 10 сложений в минуту – низкой. Последняя указывает на трудности, испытываемые обследуемым во время работы. Оценка общей производительности за 10 мин проводится с помощью табл. 15.

Однако при анализе наибольшее значение имеет не абсолютная величина производительности, а динамика ее изменений по минутам. Если по мере продолжения работы темп выполнения задания ускоряется, производительность увеличивается, то при отсутствии увеличения числа ошибок можно считать работоспособность обследуемого значительной, а утомляемость хорошей. Сравнение производительности труда за 1 мин тренировки с производительностью в первые минуты обследования (когда еще не скапливается утомление) дает возможность судить о влиянии как умственной, так и дополнительной эмоциональной нагрузки (ожидание переключения) на протекание психических процессов у обследуемого.

При анализе ошибок, допущенных обследуемым во время выполнения задания, следует учитывать характер и общее количество этих ошибок, особенно распределение их по минутам. По своему характеру они делятся в основном на ошибки, обусловленные инертностью нервных процессов, и ошибки, обусловленные отвлечением внимания.

К первой группе ошибок относятся ошибки переключения (напереключение на другой способ работы после команды; самостоятельное без команды переключение на другой способ работы; частичное переключение, когда одно из составляемых находится одним способом, а второе – другим; «застревания» на одной цифре – пересвертывании).

Ко второй группе ошибок относятся ошибки сложения, а также подстановки случайных чисел вместо требуемых.

Число ошибок обычно не превышает двух-трех. Увеличение ошибок к концу обследования, как и уменьшение производительности, указывает на затруднения, испытываемые обследуемым при выполнении пробы.

Таблица 13

Оценка результатов выполнения методики «Сложение чисел с переносом»

Валты	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Количество операций	94 и менее	95–114	115–130	131–149	150–170	171–185	186–200	201–219	220 и более

Методика *Л.Л. «Установление эквивалентности»* [4]. Предназначена для изучения некоторых особенностей процесса мышления (активности, гибкости, сообразительности) и оперативной памяти.

Для исследования необходимо иметь банк (рис. 25), который представляет собой набор пятибуквенных (первые пять строк) и восьмibuквенных (последующие двадцать строк) слов, в каждой строке расположены пять слов. В начале каждой строки имеется набор условных знаков.

	А	Б	В	Г	Д
1. X:7+X	КОЛАК	БУСОН	ТЕАТР	ОРДЕР	РАДАР
2. +9+0!	ТЮЛУ	ГРУША	БАРАН	ШЕДЕВ	АМБАР
3. 7X-7X	ФАДЯ	ТАТА	АЛМАЗ	РТУОР	КАСКА
4. 0+X-9	ТОПАЗ	МАСКА	ГУДОК	КНЕХТ	КОШКА
5. 9-X9-	КАДРА	БАНАН	АНОНС	КЛЕРК	ДАМКА
6. X0:9+0-	ОРАМЕНТ	ДОМИНИОН	РЫБЛЕНИЕ	СТРОЕНИЕ	СНЕЖАЛКА
7. 0+9:7+!	ЗАВЯСКА	ПИРАМИДА	СМУЩЕНИЕ	ЗАКЛАДКА	ЗНАЧЕНИЕ
8. X+!-9: X+	БОМЕРАНГ	ТЕЛЕТАЙП	ДВИЖЕНИЕ	КАРТОШКА	СОЗНАНИЕ
9. 7-X: X-0X	ОПЕРЕНИЕ	КОМСОМОЛ	РЕЗАНКА	МАРГАРИН	КРОКОДИЛ
10. 9X9:9+0	ПИСТОЛЕТ	НЕЗНАНИЕ	СНОРОВОК	ТРАВМАТА	ПРЕПАРАТ
11. 0+9-X-9	ВОНОШЛЯ	СОЮЗТАШ	КВАРТИРА	АРТЕФАКТ	ОКОЛОТОК
12. 7-X-0-90	ОПЕРЕТТА	ЛАБИРИНТ	КОНОНАДА	АЭРОДРОМ	СОЗНАНИЕ
13. X+7-9X-0	ИЗВОЗЧИК	ТЕЛЕГРАФ	КОЛЕНКОР	ПРОСПЕКТ	ТАРИТАС
14. 0+0-!-X-	ПЕРЕДНЯ	АНТРАЦИТ	ТОЧНОСТЬ	ИНСТРУКТ	ФАНФАРОН
15. 7X-+9+X9	ДОМИНИОН	АКАДЕМИЯ	ВЕРТОЛЕТ	ФОТОГРАФ	КАРТОШКА
16. 0-+7+9!X	СЕКРЕТЕР	ОРИГИНАЛ	КАСТРОЛЯ	СНОРОВОК	КАРАНДАШ
17. X-09+90?	ВЕРИДАН	ТАРИТАС	МАТЕРИАЛ	РАДИАТОР	ИНТЕРЕСЫ

16. $\theta\theta-\theta-\theta-\theta$	ВАРТОЧКА	АРХЕОЛОГ	ЛАСТОЧКА	САКАЛКА	БАНОНАДА
17. $\theta X-\theta-\theta-\theta$	ЭЛАЖЕРКА	ЛЕСТНИЦА	ОРИГИНАЛ	КАСТРОЛИ	КЛУБНИКА
18. $\theta:X-\theta-\theta-\theta$	КВАРТИРА	СНОРОВА	КОНТРАКТ	ПРОПАРЯТ	КОВЕСТИЕ
19. $\theta-\theta X-\theta-\theta$	ПИСТОЛЕТ	ОКОЛОТОК	ОПЕРЕТТА	ИНСТИНКТ	СРОЕНИЕ
20. $\theta-\theta-\theta-\theta$	ИНСТИТУТ	ВНИМАНИЕ	СЖУЩЕНИЕ	СОРТИОН	КОММЕНТОЛ
21. $1-\theta\theta\theta X\theta\theta$	ОПЕРАЦИЯ	СТРАВАНИЕ	ТРАВМАТА	АНТРАДИТ	АРТЕФАКТ
22. $+\theta-\theta X-\theta-\theta$	ОРНАМЕНТ	СЖИГАНИЕ	ЛАСТОЧКА	СОРТИОН	ОКОЛОТОК
23. $X\theta+\theta X-\theta-\theta$	ИНСТИТУТ	МОНОПЛИ	ЗАКАЗЧИК	СНОРОВА	БИМЕРАНТ

Рис. 25. Бланк методики «Установление закономерностей»

При выполнении задания испытуемый должен найти и подчеркнуть те слова, в которых порядок расположения букв соответствует порядку расположения условных знаков в начале строки. Задание выполняется в течение 10 мин.

Для проведения исследования кроме бланков надо иметь карандаши, секундомер, клеевую доску или вспомогательную таблицу для объяснения задания.

Инструкция: «На бланке имеются 25 строк, в каждой строке пять разных слов. В начале строки стоит условные знаки $\theta + \theta : = X$ и т. п. Порядок расположения этих знаков соответствует порядку расположения букв в одном или нескольких словах, которые имеются в данной строке. Ваша задача – определить, в каких словах каждой строки порядок расположения букв соответствует порядку расположения знаков и подчеркнуть их. Таких слов в одной строке может быть от 1 до 5.

Если все буквы в слове разные, то и знаки, обозначающие это слово, должны быть тоже разные. Если буквы в слове повторяются, то и знаки, обозначающие эти буквы, тоже должны повторяться. Например, в слове КАНАТ вторая и четвертая буквы одинаковые, а первая, третья и пятая – разные. Значит, если это слово обозначить условными знаками, то оно должно соответствовать следующему сочетанию: $X : \theta : 1$ или $+\theta ? \theta X$ и т. д. Повторю, что условные знаки не соответствуют каким-либо определенным буквам, а обозначают лишь их порядок в слове. Допустим, что у нас есть строчка (экспериментатор пишет на доске):

$X:1+X$ КРАК КУМН ТВАТ ОРДР РАДАР

В этой строке Вы должны подчеркнуть слово «кулик», так как в наборе условных знаков первая и пятый знаки одинаковые, а второй, третий и четвертый – разные. Слово «радар» подчеркивать не надо, так как, несмотря на то, что первая и пятая буквы в этом слове одинаковые, вторая и четвертая тоже одинаковые, а по условию они должны быть разными.

По команде «Стоп!» поставьте вертикальную черту после того последнего слова, которое успели просмотреть к моменту подачи этой команды. Не старайтесь при этом зазвять лишнее слово – в спешке Вы можете ошибиться.

Проверка результатов исследования производится с помощью ключа (рис. 26), на котором проставлены все правильные ответы. При обработке результатов определяются количество ошибочных ответов (неподчеркнутые и ошибочно подчеркнутые слова) и общее количество просмотренных слов (производительность).

1-А	2-А, Г	3-В, Д	4-А, В, Г	5-А
6-В	7-А, Г	8-Г	9-А	10-В
11-В	12-В, Д	13-В, Д	14-Г	15-А
16-Г	17-А, Д	18-Г	19-В, Г	20-В, Д
21-А	22-В	23-Г	24-А, В, Г	25-В

Рис. 26. «Ключ» к обработке результатов исследований по методике «Установление закономерностей»

Анализ результатов исследования производится по формуле:

$$A = \frac{C - W}{C + O} S,$$

- где А – коэффициент успешности;
- С – число всех подчеркнутых слов;
- W – количество неправильно подчеркнутых слов;
- О – количество неподчеркнутых слов, которые следовало подчеркнуть;
- S – количество всех просмотренных слов.

Оценка результатов выполнения методики проводится с помощью табл. 16.

Таблица 16

Шкала оценок к методике «Установление закономерностей»

Показатель	Значения показателя									
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Общая количество правильно решенных заданий	25	24–23	22–21	20	19–17	16–13	12–8	7–6	5–3	2 и менее
Коэффициент	100–125	101–107	94–100	86–93	78–85	68–75	58–67	51–57	47–57	0–50

Коэффициент успешности менее 65 – плохо; 65–80 – удовлетворительно; 81–95 – хорошо; более 95 – отлично.

Методика А.А. «Качественные отношения» [4]. Направлена на оценку способности к логическим умозаключающим операциям.

Простые количественно-качественные отношения между числами (больше или меньше в несколько раз) представляют собой хорошо усвоенные практически всеми людьми связи, на основе которых можно построить пригодные для широкого использования логические задачи. Одним из вариантов этих задач является выведение из данных количественных взаимоотношений новых путем умозаключений, т. е. с помощью логического мышления.

Для проведения исследования необходимо иметь бланки таблицы (рис. 27), карандаши, секундомер. Таблица представляет собой набор из 18 логических задач. Обладателю предлагается решить задачу: больше или меньше одно число по сравнению с другим.

Инструкция: «Вам предстоит решить 18 логических задач. На бланках каждой задачи написана в такой форме:

A больше B в 3 раза

B меньше A в 4 раза

A

B

Путем рассуждений следует определить, больше или меньше будет одно число (A или B) по отношению к другому (B или A), и ответ в сокращенном виде (буква «б» – больше, «м» – меньше) написать под чертой. В данном случае путем

рассуждения (умозаключенна) нетрудно сделать вывод, что A меньше B ; число A больше числа B в 3 раза, а число B больше того же числа B в 4 раза, — следовательно A меньше B . Решать задачу нужно только в уме, без помощи книги-либо пометок карандашом. Переходить от задачи к задаче следует в порядке их номеров, то есть слева направо и сверху вниз. Надо стараться выполнить задание как можно скорее и без ошибок. Как только Вы решите все задачи, поднимите руку, и сообщите каждому персонально время, которое он затратил на выполнение задания, запишите время на бланке. По команде «Конец!» все должны прекратить работу».

1 A меньше B в 3 раза B больше A в 3 раза <u> </u> A B	2 A больше B в 4 раза B меньше A в 7 раз <u> </u> B A	3 A больше B в 3 раза B меньше A в 3 раз <u> </u> A B
4 A меньше B в 8 раз B больше A в 7 раз <u> </u> B A	5 A меньше B в 5 раз B больше A в 2 раза <u> </u> A B	6 A больше B в 4 раза B меньше A в 3 раза <u> </u> B A
7 A больше B в 6 раз B меньше A в 7 раз <u> </u> A B	8 A меньше B в 2 раза B больше A в 1 раз <u> </u> B A	9 A меньше B в 10 раз B больше A в 2 раза <u> </u> B A
10 A больше B в 4 раза B меньше A в 2 раза <u> </u> B A	11 A меньше B в 3 раза B больше A в 5 раз <u> </u> A B	12 A больше B в 9 раз B меньше A в 12 раз <u> </u> B A
13 A меньше B в 2 раза B больше A в 7 раз <u> </u> A B	14 A меньше B в 3 раза B больше A в 4 раза <u> </u> B A	15 A больше B в 2 раза B меньше A в 3 раз <u> </u> A B
16 A меньше B в 7 раз B меньше A в 4 раза <u> </u> B A	17 A меньше B в 10 раз B больше A в 2 раза <u> </u> A B	18 A больше B в 3 раза B меньше A в 4 раз <u> </u> B A

Рис. 17. Бланк методики «Количественные отношения»

После инструктажа и ответов на вопросы экспериментатор подает команду «Приготовьтесь! Начали!», одновременно с командой включается секундомер. Через 10 мин подается команда «Стоп!». По этой команде все должны прекратить работу.

При обработке результатов учитывается время выполнения задания (в секундах), определяется количество ошибочных ответов путем использования «ключа» (рис. 18),

прямом ошибкой считается неправильное определение количественного соотношения между двумя числами, рассчитывается относительная частота ошибочных ответов (деление количества ошибок на количество выполненных задач), определяется скорость выполнения задания (интегральный показатель) как частное от деления количества правильных ответов на время выполнения задания (в секундах).

1) А=В	2) В<А	3) А=В
4) В=А	5) А=В	6) В>А
7) А=В	8) В>А	9) В<А
10) В=А	11) А=В	12) В<А
13) А=В	14) В=А	15) А=В
16) В=А	17) А=В	18) В<А

Рис. 18. «Ключ» к обработке результатов исследования по методике «Количественные отношения»

Таблица 17

Шкала оценок к методике «Количественные отношения»

Оценки в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильных ответов	18	17	16	14–15	12–13	10–11	8–9	6–7	5

Методика 5.4. «Сложные аналогии» [13]. Используется для определения уровня понимания сложных логических отношений и выделения абстрактных связей. Обследуемому предъявляется таблица из 20 пар слов – логических задач, которые надо решить путем определения характера одного из шести типов связей между словами (их понятиями) каждой пары (табл. 18). Образцы используемых типов связей и их буквенные обозначения (А, Б, В, Г, Д, Е) представлены в таблице «шифра».

Таблица 18

Задача «Сложные аналогии»							
Шифр:	А. Овца – стадо						
	Б. Машина – ягода						
	В. Море – океан						
	Г. Свет – темнота						
	Д. Отравление – смерть						
	Е. Враг – коваритель						
1. Испуг	– бегство	А	Б	В	Г	Д	Е
2. Физика	– наука	А	Б	В	Г	Д	Е
3. Правильно	– верно	А	Б	В	Г	Д	Е
4. Грядка	– огород	А	Б	В	Г	Д	Е
5. Пара	– два	А	Б	В	Г	Д	Е
6. Слово	– фраза	А	Б	В	Г	Д	Е
7. Бодрый	– ясный	А	Б	В	Г	Д	Е
8. Свобода	– воля	А	Б	В	Г	Д	Е
9. Страна	– город	А	Б	В	Г	Д	Е
10. Показал	– брань	А	Б	В	Г	Д	Е
11. Месть	– поджог	А	Б	В	Г	Д	Е
12. Десять	– число	А	Б	В	Г	Д	Е
13. Плакать	– реветь	А	Б	В	Г	Д	Е
14. Глава	– роман	А	Б	В	Г	Д	Е
15. Покой	– движение	А	Б	В	Г	Д	Е
16. Смелость	– геройство	А	Б	В	Г	Д	Е
17. Простуда	– мороз	А	Б	В	Г	Д	Е
18. Обман	– недоверие	А	Б	В	Г	Д	Е
19. Пение	– искусство	А	Б	В	Г	Д	Е
20. Тумбочка	– шкаф	А	Б	В	Г	Д	Е

Инструкция: «Перед Вами на таблице сверху 6 пар слов под названием «Шифр». Слова каждой из этих пар находятся в какой-то логической связи и отмечены буквой. Выше 20 пар слов под номерами. Эти пары слов также находятся в какой-то логической связи. Необходимо к этим парам слов подобрать наиболее близкие к ним по аналогии (по ассоциации) пары слов из шифра. Ставьте на своем листке номер каждой пары слов, а за ним букву соответствующей пары из шифра. Например, первая пара слов: испуг – бегство. Отношение между ними: испуг – причина, следствие – бегство. Этому соответствует в шифре: отравление – смерть. Значит, пишем № 1 рядом бук-

бу Д и т. д. На задание дается 5 мин. Какие вопросы? Приготовились! Начали!», Через 5 мин подается команда «Стоп!».

Для обработки результатов обследования используется «ключ».

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Д	Б	Е	А	Е	А	Г	Е	В	Г
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Д	Б	Е	А	Г	В	В	Д	Б	В

Оценка результатов выполнения методики проводится с помощью табл. 19.

Если обследуемый правильно, без особого труда решил все задания, то можно считать, что ему доступно понимание абстракций и сложных логических связей. Если задание выполнено с трудом, допущено большое количество ошибок, то возникают основания для заключения о неадекватности рассуждений, диффузности мышления, логомомыслии, аналогий и логических связей.

Таблица 17

Шкала оценок к методике «Сложные аналогии»

Оценки в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Количество правильно ответов	19	18	17	15	12–14	10–11	8–9	7	6

Методика 3.5. «Числовые ряды» [1]. Позволяет исследовать логические особенности математического мышления. Используется бланк с числовыми примерами

1)	24	21	19	18	15	13	-	-	7	
2)	1	4	9	16	-	-	49	64	81	100
3)	16	17	15	18	14	19	-	-		
4)	1	3	6	8	16	18	-	-	76	78
5)	7	16	9	5	21	16	9	-	4	
6)	2	4	8	10	20	22	-	-	92	94
7)	24	32	19	15	-	-				

«Ключ» к обработке

1	2	3	4	5	6	7
12, 9	25, 30	13, 20	34, 30	13, 8	44, 40	10, 4

Инструкция: «Вам предъявлены семь числовых рядов. Вы должны найти закономерности построения каждого ряда и вписать недостающие числа. Время выполнения работы – 5 мин».

Если обследуемый затрудняется при решении подобных задач, это может означать, что он плохо анализирует цифровой материал, не видит в нем скрытых закономерностей, следовательно, его логическое мышление и математическое развито слабо.

Методика К.Б. «Сравнение понятий» [15]. Позволяет оценить конкретное мышление, основанное на отражении общих и наиболее существенных признаков предметов и явлений действительности и выражающееся в вербальной форме. Сравнимая понятию, испытуемый проводит обследование общего поля семантических признаков и отбирает наиболее устойчивые и характерные.

В табл. 20 представлены 22 пары сравнимых понятий, испытуемый должен установить наличие общего семантического поля и дифференцировать «однополюсные» пары от несопоставимых, которые соответствуют разным семантическим полям. Если испытуемый не видит различий между однородными-разнородными понятиями и находит общие признаки у любых пар, ему можно приписать как хорошую фантазию и склонность к воображению, так и склонность к резонерским дедуктивным рассуждениям.

Из 22 пар сравнимых понятий 15 пар относятся к одному семантическому полю признаков, а 7 – к разным. Согласно инструкции испытуемый должен указать общие существенные признаки для сравнимых пар понятий. Правильные ответы по 15 однополюсным парам оцениваются в баллах, результаты суммирует. Норма соответствует показателям от 10 до 15 баллов. Более низкие результаты свидетельствуют о недостаточном умении выделять и обобщать признаки понятий.

Таблица 20

Материал методики «Сравнение понятий»		
1 Утро–вечер	12 Сава–пелли	
2 Корова–лошадь	13 Очки–дальше	
3 Летчик–танкаст	14 Омре–рыба	
4 Река–птица	15 Поща–самолет	
5 Дядя–сын	16 Става–ветух	
6 Маленькая девочка – большая кука	17 Ось–оса	
7 Обман–опийка	18 Яблоко–вишня	
8 Волк–пука	19 Лыжа–лыжник	
9 Ботинки–карандаш	20 Красный–зеленый	
10 Золото–серебро	21 Верона–воробей	
11 Молва–вода	22 Ветр–соль	

Список правильно выделенных признаков для «однородных» пар понятий

1. Часть (время) суток. 2. Домашние (сельскохозяйственные) животные. 3. Военная профессия (управление военной техникой). 4–5. Атмосферные осадки. 6. Внешнее следствие, аналогия, размер, игра. 7. Причинно-следственное искажение действительности. 8–9–10. Драгоценные металлы. 11. Жидкость для питья. 12. Сельский (гужевой) транспорт. 13–14. Естественные водоёмы. 15. Транспорт. 16–17–18. Плоды фруктовых и ягодных деревьев. 19. Спортивный зимний инвентарь, зимние виды спорта. 20. Цвет. 21. Птицы. 22. –.

Семь пар понятий относится к семантически разным полям, и признаки между ними можно отнести к слабым, случайным, чисто внешним (например, в слове «ось» столько же букв, сколько и в слове «оса», или «ботинки» и «карандаш» обозначают предметы быта). – подобные признаки могут указывать на релаксированный демагнетический характер мышления.

Методика 3.7. «Ассоциативный эксперимент» [14]. Для изучения особенностей мышления применяется ассоциативный эксперимент, который помогает выявить скорость образования ассоциаций, их содержательность, избирательность и направленность, бедность или множественность, степень под-

нежности ассоциативного процесса и т. д. Ассоциативный эксперимент дает возможность изучить нарушения мышления и их динамику на разных этапах заболевания. Предъявляя обследуемому эмоционально заряженные слова, связанные с психотравмирующей ситуацией, и получая на эти слова определенные ответы, можно зарегистрировать очень важные данные – изменение поведения и общего состояния, удлинение латентного времени, времени ответных реакций и их неадекватность, длительность беспомощности, напряженности позы и мимики, гиперемия лица, изменение дыхания, гипертермия и т. д.

При анализе данных ассоциативного эксперимента учитываются величина скрытого периода и характер (количество) словесных реакций по степени типичности связей и отнесения их (ассоциаций) к определенной категории. Удлинение скрытого периода свидетельствует о преобладании тормозных процессов.

Средняя величина скрытого периода ответных (словесных) реакций при исследовании с применением различных вариантов ассоциативного эксперимента у здоровых обследуемых колеблется между 0,5 и 2 с. Время образования свободных ассоциаций меньше, чем время формирования направленных (1,5–2 с). Наибольшее велико время скрытого периода ответных реакций на аффективно окрашенные слова-раздражители (более 2 с).

При анализе результатов обследования нужно учитывать как время отдельных ответных реакций, так и среднее арифметическое скрытого периода реакции, определяемое делением общей суммы времени всего скрытого периода на общее количество слов. Среднее арифметическое скрытого периода является общим показателем процесса торможения в центральной нервной системе (ЦНС). Особенно выраженным следует считать торможение в тех случаях, когда обследуемый не может найти никакого слова в ответ на слово-раздражитель. На торможение указывают также ошибки при ответах на слова-раздражители, персеверации, то есть застревание на одном и том же слове, многократное повторяющееся, и полное повторение слова-раздражителя (экзальтическая реакция).

При проведении эксперимента слова-раздражители произносятся четко и раздельно. Скрытый период словесной реакции регистрируется секундомером, запускаемым в момент дачи слова-раздражителя (на ударном слоге) и останавливаемым при получении ответной реакции. Протокол обследования следует вести по форме, в которой примеры слова-раздражители в количестве 25–30 внесены заранее (образец протокола, рис. 29). Подбор слова зависит от задачи и специфики обследования.

№ п/п	Слова-раздражители	Ответная словесная реакция	Скрытый период ответной реакции, с	Примечание
1	Радость	Смех	1,2	
2	Ария	Опера	1,0	
3	Мотор	Автомобиль	1,8	
4	Барометр	Давление	1,4	
5	Фрукты	Яблоки	1,6	
6	Мельница	Вода	1,3	

Рис. 29. Образец протокола при ассоциативном эксперименте

Варианты ассоциативного эксперимента

Вариант первый. Экспериментатор, проводящий обследование, читывает обследуемому 25–30 заранее подготовленных слов (табл. 21) и просит его на каждое слово ответить первым пришедшим на ум другим словом, в какой-то степени связанным со словом-раздражителем. Например, стол – письменный; любовь – важная; стул – сидеть, кресло; класс – занятно, светлый; море – бурное, синее, волны; самолет – летчик, полет и т. д. Ответные слова записываются в протоколе рядом со словом-раздражителем, и с помощью секундомера отмечается время реакции обследуемого.

Этот эксперимент позволяет проанализировать содержание ассоциаций обследуемого, степень их обобщенности и скорость образования.

Этот вариант ассоциативного эксперимента обнаруживает, как правило, невысокий латентный период (0,5–2 с) и адекватность содержания ответных реакций содержанию слова-раздражителя; отражая опыт обследуемого, ответные реакции всегда обусловлены словом-раздражителем. Каждое новое слово-раздражитель вызывает смену ответной реакции.

Вариант третий. Процесс ассоциирования характеризуется не только степенью обобщенности, но и определенной динамикой протекания; ассоциации отличаются подвижностью. Для исследования степени подвижности ассоциативного процесса можно применить вариант методики ассоциативного эксперимента.

После того как обследуемому была предъявлена вся серия слов-раздражителей, обследование повторяется еще раз уже без инструкции. Если при втором предъявлении обследуемые отвечают прежними словами, то же серия раздражителей предъявляется в третий раз, но уже с новой инструкцией: «Отвечайте не тем словом, которым вы отвечали раньше». У здоровых обследуемых этот вариант задания не вызывает затруднений; отмечается лишь некоторое увеличение латентного периода.

Вариант четвертый. Первые два варианта ассоциативного эксперимента не позволяют, однако, судить о степени избирательности и направленности ассоциаций. Неопределенность инструкции «отвечать любым словом» в первых двух вариантах методики способствует появлению ассоциаций разного порядка. Поэтому эти варианты методики не позволяют судить об избирательности ассоциаций обследуемого. При исследовании же мышления чрезвычайно важно установить именно эту особенность ассоциаций обследуемого, ибо правильно построенные суждения и умозаключения предполагают избирательный и направленный характер ассоциаций.

Для исследования того, способен ли обследуемый сохранять на протяжении более или менее длительного времени определенную направленность ассоциаций, заданье строит-

ся следующим образом. Обследуемому предлагается на каждое предъявленное ему слово (табл. 20) отвечать другим словом, которое выводится в определенном отношении с заданным словом. Обследуемый, например, должен отвечать словом противоположного значения (тонкий—толстый); называть видовое понятие в ответ на родовое (спорт—футбол) или давать название части предмета в ответ на название предмета в целом (телеса—колесо).

Выполнение инструкции, требующей избирательных ответных реакций, не вызывает затруднения. В некоторых случаях обследуемый не сразу находит нужное слово, он может даже его не найти, но он понимает инструкцию и не отвечает любым словом.

Таблица 20

Набор слов для первого и второго вариантов ассоциативного эксперимента (пример)

(отвечать первым пришедшим на ум словом, в какой-то степени связанным со словом-раздражителем)

1. Радость	1. Боль
2. Мотор	2. Парус
3. Да	3. Нет
4. Холод	4. Тепло
5. Прятаться	5. Животное
6. Декабрь	6. Зима
7. Мельница	7. Чаша
8. Веселый	8. Частый
9. Ветви	9. Страницы
10. Оружие	10. Пальцы
11. Фрукты	11. Толщина
12. Овца	12. Собака
13. Поставил	13. Бодрость
14. Артеп	14. Глаза
15. Бережливость	15. Прохлада
16. Барометр	16. Компас
17. Комар	17. Рыба
18. Лошадь	18. Пчела
19. Тарелка	19. Стол
20. Трение	20. Засуха
21. Книга	21. Лето

22. Зима	22. Самолет
23. Формка	23. Аудит
24. Мороз	24. Гибель
25. Перо	25. Болезнь

Таблица 27

Набор слов для третьего варианта ассоциативного эксперимента (пример)

Отвечать словом противоположного значения	Называть часть предмета в ответ на целое	Называть видовой понятие в ответ на родовое
1. Тупой	1. Дом	1. Дерево
2. Тонкий	2. Очки	2. Литература
3. Грязный	3. Око	3. Цветок
4. Низ	4. Телега	4. Мебель
5. Крупный	5. Кабина	5. Птица
6. Вред	6. Стонок	6. Одежда
7. Младший	7. Нож	7. Машина
8. Высокий	8. Дерево	8. Посуда
9. Твердый	9. Машина	9. Театр
10. Сухой	10. Человек	10. Мясо
11. Красивый	11. Воздух	11. Самолет
12. Спокойствие	12. Ледо	12. Обувь
13. Сходство	13. Книга	13. Фрукт
14. Меньшинство	14. Слово	14. Болезнь
15. Забыть	15. Стул	15. Окош
16. Скучной	16. Телевизор	16. Пароход
17. Белко	17. Пистолет	17. Музыка
18. Победа	18. Река	18. Спорт
19. Испана	19. Местнугт	19. Погода
20. Светлый	20. Цветок	20. Строение
21. Смерть	21. Часы	21. Календарь
22. Война	22. Порта	22. Рука
23. Печаль	23. Печка	23. Лавка
24. Дочь	24. Портфель	24. Стол
25. Водрость	25. Рука	25. Птица

Исследование психомоторики

Методика 6.1. «Сенсомоторная реакция на световой раздражитель» [4]. Позволяет исследовать силу процесса возбуждения и внутреннего торможения, податливость основных нервных процессов в центральной нервной системе, а также количественную оценку способности к вероятностному прогнозированию.

В основе методики лежит использование различных видов сложной сенсомоторной реакции на световые раздражители: реакция с положительной дифференцировкой, дифференцировочная реакция с тормозным раздражителем, перестройка сигнального значения раздражителей в условиях предъявления обследуемому статистически определенной последовательности сигналов двух видов.

Для проведения исследований используется прибор, состоящий из двух блоков. Внутри каждого блока имеются две лампочки: красного и зеленого цвета. На передней панели блока экспериментатора выносятся два контрольных «глазка» (для красной и зеленой лампочки), пусковой тумблер и клеммы для подключения электросекундомера. На панели блока обследуемого располагаются: экран, на котором появляется один из двух возможных световых раздражителей, тумблер для включения световых сигналов, замыкательная кнопка и тумблер для переключения программы исследования. К блоку экспериментатора подключается электросекундомер, который регистрирует латентный (скрытый) пе-

риод реакции с точностью до 0,01 с. Электрическая схема прибора представлена на рис. 30.

Экспериментатор тумблером может включить либо красную лампочку (переключение тумблера вверх), либо зеленую (переключение тумблера вниз). Обследуемый может реагировать (выключать световой сигнал) двумя способами, в соответствии с программой исследования: тумблером, переводя его в верхнее или нижнее положение (в зависимости от характера раздражителя); кнопкой (замкнутой в верхнем положении), отпуская ее при появлении светового раздражителя. Осчет времени электросекундомером начинается с момента включения любого светового раздражителя и прекращается при выключении его тумблером или кнопкой.

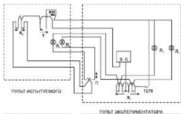


Рис. 30. Электрическая схема прибора для исследования сенсомоторных реакций

Исследование связи возбудительного процесса в центральной нервной системе и способности обследуемого к вероятностному прогнозированию производится параллельно. Обследуемому предъявляются последовательно 32 сигнала красного и зеленого цвета. На каждый из них в соответствии с инструкцией обследуемый реагирует определенным обра-

зок: при красном цвете (К) переводит тумблер в верхнее положение, при зеленом цвете (З) – в нижнее. Сигналы предъявляются в случайном порядке и с равной вероятностью: $P_1 = 1/4$, $P_2 = 3/4$. После окончания реакции на эту серию сигналов предъявляются 32 сигнала с противоположной вероятностью: $P_1 = 3/4$, $P_2 = 1/4$. Образец последовательности сигналов представлен на рис. 31.

Изложенные вероятности реагирования на сигналы в двух изложенных выше сериях, проводимых в одном опыте, позволяет оценить подвижность первых процессов, связанную с усвоением и перестройкой вероятностной структуры последовательности сигналов.

Вероятность предъявления сигнала красного цвета = $1/4$, сигнала зеленого цвета = $3/4$

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
З	З	К	З	З	З	З	З	К	К	З	З	К	З	З	З
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
З	З	З	З	К	З	К	З	З	З	З	З	К	З	З	К

Вероятность предъявления сигнала красного цвета = $3/4$, сигнала зеленого цвета = $1/4$

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
К	К	З	К	К	К	К	К	К	З	К	З	К	К	К	К
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
К	К	З	З	К	З	К	К	К	К	К	З	К	К	З	К

Рис. 31. Последовательность световых сигналов для исследования сенсомоторных реакций («К» – сигнал красного цвета, «З» – сигнал зеленого цвета)

Для оценки силы внутреннего торможения проводится исследование точности дифференцировки на тормозной условный раздражитель. В исследовании данный принцип реализован путем подачи (по инструкции) одному из сигналов, а именно зеленому, тормозного значения. При появлении на экране красного цвета обследуемый должен как можно быстрее отпустить нажатую в исходном состоянии кнопку, при

появлении зеленого цвета — продолжать удерживать кнопку в нажатом положении. Используются последовательность сигналов двух видов: в первой серии $P_1 = \frac{1}{4}$; $P_2 = \frac{3}{4}$; во второй — $P_1 = \frac{3}{4}$; $P_2 = \frac{1}{4}$.

Второй серия позволяет также оценить у обследуемого устойчивость внимания при монотонной работе в режиме ожидания: обследуемый на большинство сигналов не реагирует, но должен сохранять оперативную готовность к реакции при редком, а следовательно неожиданном, появлении сигналов красного цвета.

В ходе исследования производится регистрация латентного периода реакции на все положительные сигналы и ошибочных ответов при предъявлении тормозных сигналов, а также количество ошибочных ответов. При подаче тормозного сигнала экспериментатор ожидает ответной реакции в течение 2 с, — если за это время реакция не будет, ответ считается правильным, и экспериментатор самостоятельно выключает раздражитель и электросекундомер.

Исследования силы процесса возбуждения и подвижности нервных процессов, а также внутреннего торможения проводится в одном эксперименте, но в виде двух испытаний.

Перед первым испытанием обследуемому дается инструкция: «Необходимо держать рукоятку тумблера правой рукой и внимательно смотреть на экран: при загорании красного света надо быстро перевести тумблер в верхнее положение, при загорании зеленого — в нижнее положение. По команде «Воль!» тумблер надо вернуть в исходное (нейтральное) положение. Реагировать необходимо быстро, но только после уверенного опознания вида сигнала». После инструкции необходимо провести тренировку (4–5 предъявлений сигналов в произвольном порядке).

После предварительной команды «Внимание! Присутствие к исследованию!» экспериментатор начинает предъявлять сигналы в соответствии с порядком, указанным на рис. 31.

После каждой ответной реакции в протоколе регистрируется величина латентного периода реакции, в случае оши-

боного ответа делается отметка об этом (кружком обводится показатель латентного периода ошибочной реакции). Электросекундомер устанавливается на «0».

Сигналы следует предъявлять через 3–5 с после ответной реакции.

Перед исследованием силы внутреннего торможения исследуемому указывается, что по команде «Ноль» он должен нажать кнопку и держать ее в таком положении. При появлении на экране красного света следует быстро отпустить кнопку и по команде «Ноль» вновь ее нажать; при появлении зеленого света кнопку отпускать не надо – ошибкой (реакция на тормозной сигнал) считается отпусканье кнопки в пределах времени ожидания реакции (2 с).

При обработке результатов исследования сенсомоторной реакции с положительной дифференцировкой (двусторонняя реакция) определяются: величина латентного периода реакции (\bar{t} секундах) на красный свет при вероятности его предъявления $\frac{1}{4} L^A$; относительная частота ошибок на красный свет в той же серии при P^A (определяется как частное от деления количества ошибочных ответов на 8); относительная частота ошибок на красный свет во второй серии при вероятности предъявления красного света $\frac{1}{4} P^A$ (определяется как частное от деления количества ошибочных ответов на 24).

Итоговые результаты исследования сенсомоторной дифференцировочной реакции с тормозным раздражителем (односторонняя реакция) представляются в виде следующих показателей: величина латентного периода реакции (\bar{t} секундах) на красный свет при вероятности его предъявления $\frac{1}{4} L^A$, относительная частота ошибок на зеленый свет в той же серии $\frac{1}{4} P^A$ (определяется как частное от деления количества ошибочных ответов на 24); величина латентного периода реакции (\bar{t} секундах) на красный свет при вероятности его предъявления $\frac{3}{4} L^A$; относительная частота ошибок на зеленый свет в той же серии $\frac{1}{4} P^A$ (определяется как частное от деления количества ошибочных ответов на 8).

Методика 4.2. «Топивал-тест» [4]. Позволяет оценить состояние двигательного аппарата, темп, ритм и устойчивость простого моторного действия.

Для выполнения этой пробы необходимо иметь электромагнитный счетчик импульсов, телеграфный ключ и источник питания, включенные в цепь последовательно, а также пружинный секундомер.

Методика исследования состоит в том, что обследуемый по команде экспериментатора «Ноль» (включается пружинный секундомер) должен в течение 2 мин в максимальном темпе замыкать и размыкать ключ. Экспериментатор через каждые 30 с работы регистрирует количество реакций. Необходимо следить за тем, чтобы замыкание-размыкание ключа обследуемый производил за счет противольных реакций, а не в результате мышечного дрожания пальцев (рукоятка ключа удерживается большим, указательным и средним пальцами, предплечье фиксируется на столе).

В протоколе исследования регистрируется количество реакций за 30-секундные отрезки времени. Определяются суммарное количество реакций и средняя величина различия в темпе за отдельные 30-секундные отрезки времени (арифметическая сумма разностей между количеством движений за первый и второй, второй и третий, третий и четвертый 30-секундный отрезки времени, деленная на три).

Количество реакций свыше 240 свидетельствует о высоком уровне активности двигательного аппарата, 160–239 – о среднем и менее 160 – о низком уровне активности. Снижение количества реакций на 30–60 движений через 1,5 мин, а тем более через 1 мин после начала выполнения задания указывает на явно выраженное снижение работоспособности двигательного аппарата, развитие тормозных процессов в вериферментных отделах нервной системы.

Методика 4.3. «Тремерометрия» [4]. Позволяет оценивать сенсомоторную координацию движения путем регистрации дрожания (тремора) кисти руки.

Для исследования необходим треморметр, схема которого представлена на рис. 32. Прибор состоит из металлической (алюминиевой или латунной) пластины (1), контактного стержня (2), источника тока (3) и счетчика импульсов (4), включенных последовательно в электрическую цепь; параллельно к счетчику подключается электросекундомер (5). В пластине сделаны прорезы в виде ломаной и кривой линий длиной 600 мм и шириной 5 мм, а также три отверстия диаметром 5, 7 и 10 мм. Толщина контактного стержня с резиновой или деревянной рукояткой – 3 мм.

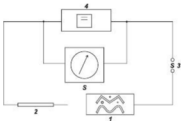


Рис. 32. Электрическая схема треморметра

Сущность исследования заключается в том, что обследуемому необходимо провести стержень через прорезь пластины или удерживать его в отверстиях таким образом, чтобы не каснуться им краев прореза или отверстия. При каждом касании стержнем пластины замыкается электрическая цепь, количество касаний регистрируется счетчиком импульсов, а продолжительность каждого касания фиксируется электросекундомером.

Обследуемому необходимо выполнить две динамические пробы (провести стержень через прорезь кривой и ломаной

линии – «Тренировка I») и три статические пробы (удержать стержень в отверстии – «Тренировка II»). На выполнение первой пробы отводится по 15 ± 2 с, продолжительность выполнения второй пробы – 10 с. Позиция обследуемого должна быть удобной, рука со стержнем не должна быть фиксированной относительно туловища или стола.

Перед исследованием необходимо провести тренировку, во время которой обследуемый должен выработать рекомендованную скорость выполнения динамической пробы. В последующем во время исследования экспериментатор корректирует скорость выполнения этой пробы путем указаний обследуемому: «Быстрее» или «Медленнее».

В инструкции экспериментатор отмечает, что при выполнении динамической пробы по команде «Ноль!» обследуемый должен вставить стержень в левый край прореза (одновременно экспериментатор включает пружинный секундомер), с заданной скоростью провести его через всю прорезь, не задев края, и в конце ее вытащить стержень (в этот момент экспериментатор выключает секундомер). Проба повторяется три раза.

При выполнении статической пробы по команде «Ноль!» обследуемый должен вставить стержень в отверстие (экспериментатор включает секундомер) и удерживать его, стараясь не касаться краев отверстия. По команде «Стоп!» (через 10 с) необходимо вытащить стержень из отверстия (экспериментатор выключает секундомер). Проба также повторяется три раза.

В протоколе исследования регистрируются время выполнения каждой пробы, количество касаний и суммарная продолжительность касаний в каждой пробе. Для анализа результатов по каждой пробе необходимо рассчитать количество касаний за 1 с выполнения задания и среднюю продолжительность одного касания (определяется как частное от деления суммарной продолжительности касаний на количество касаний).

О высоком уровне координации движений свидетельствуют показатели выполнения динамической пробы в среднем менее 0,20 касаний в секунду, среднем уровне – от 0,20

до 0,40 касаний в секунду и низким уровне – более 0,40; при выполнении статической пробы (отверстие 5 мм в диаметре) эти показатели равнозначны соответственно до 0,3; 0,3–0,45 и более 0,45 касаний в секунду.

Методика 4.4. «Реакция на движущийся объект – РДО» [4]. Измеряет реакцию на движущийся с равномерной скоростью в поле зрения объект и остановку его в некоторой точке пути. Эта реакция является сложным пространственно-временным условным рефлексом, который образуется на основе оценки скорости движения и определения величины соответствующего упрещения.

Исследования РДО позволяют оценить такой показатель сложной сенсомоторной реакции, как точность реагирования, а также судить о соотношении (уровневенности) основных нервных процессов.

Наиболее удобным приемом исследования РДО является остановка обследуемым быстро движущейся стрелки электросекундомера на заданном делении шкалы. Для этого необходимо иметь два телеграфных ключа (замыкательный для экспериментатора и размыкательный для обследуемого), включенных в цепь последовательно с электросекундомером, стрелка которого вращается со скоростью один оборот в секунду, и источником питания. Электрическая схема прибора представлена на рис. 33.

Перед началом исследования экспериментатор дает обследуемому следующую инструкцию: «Я буду включать электросекундомер, стрелка которого движется со скоростью один оборот в секунду. Вы должны нажать на свой ключ остановить стрелку точно на нуле».

В каждом исследовании три первых реакции являются тренировочными и не учитываются. Заметные определения реакции повторяются 25 раз. При этом во избежание выработки рефлекса на время перед каждой последующей реакцией стрелка электросекундомера не устанавливается в нулевое положение, а запускается с того деления шкалы, на котором была остановлена в предшествующей реакции.

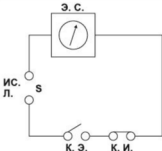


Рис. 13. Электрическая схема прибора для исследования реакции на движущийся объект РДО (Э.С. – микросекундомер, И.С. Л. – источник питания, К.Э. – ключ экспериментатора, К.И. – ключ испытуемого)

Ответная реакция обследуемого может быть: преждевременной – стрелка не достигла отметки «0», запаздывающей – стрелка «проскочила» отметку «0» и точной – стрелка остановилась на отметке «0». Каждая преждевременная или запаздывающая реакция имеет количественную характеристику в абсолютных единицах отклонения от «0» – микросекундах, причем этот показатель для преждевременных реакций обозначается знаком минус, а для запаздывающих – знаком плюс; точные реакции обозначаются знаком «0».

Обследуемому в инструкции дается установка исключительно на точность реагирования. При такой инструкции преждевременность или запаздывание реакции будут у обследуемого непроизвольными.

При регистрации результатов исследования необходимо в протоколе фиксировать абсолютную величину каждой реакции (со знаком).

Для оценки результатов выполненной пробы, в частности для определения точности реагирования, необходимо вычислить относительную частоту точных ответов (в % от общего количества реакций) и арифметическую сумму отклонений стрелки от «0» во всех 25 реакциях.

Пример.

При исследовании РДО были получены следующие результаты:

+4;	-6;	-1;	0;	-3;
+3;	-4;	-2;	+4;	0;
-3;	-2;	+2;	-5;	-2;
+3;	0;	0;	-2;	-7;
+5;	-7;	-6;	0;	+2.

1. Количество преждевременных реакций (-) = 13; количество запаздывающих реакций (+) = 7; количество точных реакций (0) = 5.

2. Относительная частота точных реакций

$$k = \frac{5 \cdot 100}{25} = 20\%$$

3. Суммарная величина отклонения стрелки от «0» = 73.

Точность реакции оценивается как высокая, если относительная частота правильных ответов более 30%, средняя — 15–29% и низкая — менее 15%. О высоком уровне сенсомоторной координации свидетельствует показатель суммарной величины отклонения стрелки от «0» менее 65, средний уровень — 65–80 и низкий уровень — более 80 единиц. Выраженное увеличение запаздывающих реакций указывает на преобладание возбудительного процесса в ЦНС, а возрастание запаздывающих реакций — на преобладание тормозных процессов.

Исследование свойств личности

Методика 7.1. «Личностный дифференциал» [7]. Представляет собой оригинальный вариант классической техники семантического дифференциала Чарльза Осгуда (1957). Адаптирована сотрудниками психоневрологического института им. В.М. Бехтерева. Общепринята как компактный и валидный инструмент изучения свойств личности, ее самоощущения, а также межличностных отношений. Применяется в клинико-психологической, психодиагностической, социально-психологической практике.

В представленном бланке (табл. 23) содержится 21 полярная пара черт личности. Каждая из них при интерпретации соотносится с каким-либо базовым фактором: Оценки (О); Силы (С); Активности (А).

Инструкция: «На бланке приведены противоположные по смыслу пары слов, при помощи которых можно описать личностные особенности людей (реальных или воображаемых). Между этими словами, как Вы видите, на каждой строке размещены цифры. Чем ближе расположена цифра к тому или иному слову, тем большую выраженность имеет данное качество в оцениваемом человеке.

Вам предстоит оценить выраженность данных качеств у самого себя в настоящее время. Для этого надо обвести соответствующие цифры кружками».

Таблица 23

Бланк ЛД

1. Общительный	5	2	1	0	1	2	3	Непривлекательный
2. Сильный	5	2	1	0	1	2	3	Слабый
3. Разговорчивый	5	2	1	0	1	2	3	Молчаливый
4. Вежливостный	5	2	1	0	1	2	3	Добросовестный
5. Уверенный	5	2	1	0	1	2	3	Угрюмый
6. Запокоенный	5	2	1	0	1	2	3	Озорный
7. Добрый	5	2	1	0	1	2	3	Злобный
8. Замысленный	5	2	1	0	1	2	3	Незамысленный
9. Действительный	5	2	1	0	1	2	3	Пассивный
10. Черствый	5	2	1	0	1	2	3	Ощущительный
11. Решительный	5	2	1	0	1	2	3	Неуверительный
12. Веселый	5	2	1	0	1	2	3	Зяблый
13. Справедливый	5	2	1	0	1	2	3	Несправедливый
14. Рассудительный	5	2	1	0	1	2	3	Напряженный
15. Суровый	5	2	1	0	1	2	3	Спокойный
16. Вредный	5	2	1	0	1	2	3	Дружелюбный
17. Уверенный	5	2	1	0	1	2	3	Неуверенный
18. Неполный	5	2	1	0	1	2	3	Общительный
19. Честный	5	2	1	0	1	2	3	Нечестный
20. Непомощный	5	2	1	0	1	2	3	Самостоятельный
21. Разрешительный	5	2	1	0	1	2	3	Невысказанный

Результаты фактора Оценки (О) свидетельствуют об уровне самооуждения. Высокие значения говорят о том, что испытуемый воспринимает себя как личность, удовлетворен собой, приписывает себе позитивные, социально одобряемые характеристики. Низкие значения фактора О указывают на критическое отношение человека к самому себе, на недостаточный уровень восприятия себя, на неудовлетворенность собственным поведением и особенностями личности. Особо низкие значения этого фактора рассматриваются как возможные свидетельства наличия психологических или иных проблем, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

Данные по фактору Силы (С) определяют самооценку развития волевых качеств. Высокие значения показывают уверенность в себе, независимость, склонность собственными силами преодолевать трудности, низкие значения

свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности придерживаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств. Особо низкие оценки указывают на возможную астенизацию и тревожность.

Показатели фактора Активности (А) соотносимы с понятиями экстраверсии и интроверсии. Так, положительные значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность. Отрицательные – на замкнутость, пассивность, преобладание спокойных эмоциональных реакций.

Следует иметь в виду, что на бланке ЛД отражаются субъективные представления человека, которые могут лишь частично соответствовать реальному положению дел. Поэтому данную методику целесообразно на практике использовать в сочетании с более достоверными способами получения информации.

Методика 7.2. Опросник «Малый-малый» [7]. Представляет собой сокращенный вариант MMPI. Содержит 71 вопрос, 11 шкал, из них 3 – оценочные, которые измеряют искренность испытуемого, степень достоверности результатов тестирования и величину коррекции, вносимую чрезмерной осторожностью. Остальные 8 шкал являются базисными и оценивают свойства личности.

Опрос рекомендуется проводить индивидуально или в группе при наличии у каждого испытуемого текста опросника и бланка для ответов (табл. 24, 25) в присутствии экспериментатора, которому испытуемые могут задавать вопросы. Время проведения опроса не ограничивается.

Инструкция: «Сейчас Вы ознакомитесь с утверждениями, касающимися состояния Вашего здоровья и Вашего характера. Прочитайте каждое утверждение и решите, верно (+) оно или неверно (-) по отношению к Вам. Не тратьте времени на раздумывание. Наиболее естественно то решение, которое первым приходит в голову. Фиксировать свои ответы надо на предлагаемом бланке».

Темы вопросов

1. У Вас хороший аппетит.
2. По утрам Вы обычно чувствуете, что выспались и отдохнули.
3. В вашей повседневной жизни масса интересного.
4. Вы работаете с большим напряжением.
5. Временами Вам приходит в голову такие неморальные мысли, что о них лучше не рассказывать.
6. У Вас очень редко бывает затор.
7. Иногда Вам очень хотелось навсегда уйти из дома.
8. Временами у Вас бывает приступы неудержимого смеха или плача.
9. Временами Вас беспокоит тиканье и постуки на рвету.
10. У Вас такое впечатление, что Вас никто не понимает.
11. Иногда Вам хочется вырваться.
12. Каждую неделю Вам снится кошмары.
13. Вам трудно сосредоточиться, чем большинство людей.
14. С Вами происходили (или происходят) странные вещи.
15. Вы достигли бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против Вас.
16. В детстве Вы одно время совершали кражи.
17. Бывало, что по несколько дней, недель или целых месяцев Вы ничем не могли заняться, потому что трудно было заставить себя включиться в работу.
18. У Вас прерывистый и бесконечный сон.
19. Когда Вы находитесь среди людей, Вам слышатся странные вещи.
20. Большинство знакомых Вас людей не считают Вас неприятным человеком.
21. Вам часто приходилось подчиняться кому-нибудь, кто был меньше васного.
22. Большинство людей довольны своей жизнью более, чем Вы.
23. Очень многие преувеличивают свои несчастья, чтобы добиться сочувствия и помощи.
24. Иногда Вы серпитесь.
25. Вам определенно не хватает уверенности в себе.
26. У Вас часто бывает подергивания в мышцах.
27. У Вас часто бывает чувство, как будто Вы сделали что-то неправильное или неморальное.
28. Обычно Вы удовлетворены своей судьбой.

29. Некоторые так любят командовать, что Вам кажется все сделать наперекор, хотя Вы знаете, что они правы.

30. Вы считаете, что против Вас что-то замысливают.

31. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.

32. Вас часто беспокоит желудок.

33. Часто Вы не можете понять, почему накануне Вы были в плохом настроении и раздражены.

34. Временами Ваши мысли текут так быстро, что Вы не успевали их высказывать.

35. Вы считаете, что ваша семейная жизнь не хуже, чем у большинства Ваших знакомых.

36. Временами Вы уверены в собственной беспомощности.

37. В последние годы ваше самочувствие было в основном хорошим.

38. У Вас бывали периоды, во время которых Вы что-то делали и потом не могли вспомнить, что именно.

39. Вы считаете, что Вас часто незаслуженно наказывают.

40. Вы никогда не чувствовали себя лучше, чем теперь.

41. Вам безразлично, что думают о Вас другие.

42. С памятью у Вас все благополучно.

43. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым Вы только что познакомились.

44. Большую часть времени Вы чувствуете общую слабость.

45. У Вас редко болит голова.

46. Иногда Вам бывало трудно сохранить равновесие при ходьбе.

47. Не все ваши знакомые Вам нравятся.

48. Есть люди, которые пытаются украсть ваши идеи и мысли.

49. Вы считаете, что совершали поступки, которые нельзя простить.

50. Вы считаете, что Вы слишком застенчивы.

51. Вы почти всегда о чем-нибудь тревожитесь.

52. Ваши родители часто не одобряли ваших знакомых.

53. Никогда Вы немного сплетничаете.

54. Временами Вы чувствуете, что Вам необыкновенно легко принимать решения.

55. У Вас бывает сильное сердцебиение, и Вы часто задыхаетесь.

56. Вы вспыльчивы, но отходчивы.

Таблица 23

Бланк теста (оборотная сторона)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											
78											
79											
80											
81											
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											
98											
99											
100											

В соответствии с прилагаемым «ключом» (табл. 26) исследователь подсчитывает первичное количество баллов по каждой из 11 шкал. Совпадение с «ключом» оценивается в 1 балл.

Затем делается вывод о степени искренности испытуемого и достоверности его результатов. Если показатели этих шкал удовлетворительны, процесс обработки данных продолжается.

К первичным количествам баллов по балльным шкалам № 1, 4, 7, 8, 9 в целях уточнения характеристик испытуемого необходимо добавить ту или иную часть значений его шкалы коррекции. А именно:

к баллам по шкале 1 добавляют половину значений шкалы К;

к баллам по шкале 4 – 0,4 значений шкалы К;

к баллам по шкале 9 – 0,2 значений шкалы К.

Например, если по шкале К получено 9 баллов, то к значению шкалы 1 добавляют округленную половину баллов шкалы К, то есть 5, к значению шкалы 4 – 4 балла, к значению шкалы 7 и 8 – по 9 баллов, к значению шкалы 9 – 3 балла.

После этого на оборотной стороне бланка строится профиль личности испытуемого. По окончании «сырые» баллы

каждой шкалы переводятся в стандартные единицы. Для этого строится перпендикуляр от той или иной отметки к линии стандартной шкалы, представленной по краям оборотной стороны бланка.

Высокими оценками по всем шкалам, после построения профиля личности, считается оценка, превышающая 70 стандартных единиц. Низкими оценками – менее 40 единиц.

Таблица 26

Ключ

Шкала	Ответы	№ вопроса
L	Правда (В)	5, 11, 24, 47, 53
	Н	23, 38, 43
F	Н	9, 13, 15, 18, 30, 31, 40, 41, 43, 51, 56, 61, 65, 67, 68, 71
	В	3, 7, 8, 11, 28, 37, 46, 48, 49, 49, 49
K	Н	11, 25, 31, 33, 34, 36, 40, 41, 43, 51, 56, 61, 65, 67, 68, 70
	В	3, 7, 8, 37, 46
1 (Ho)	Н	9, 14, 24, 32, 44, 46, 53, 62, 63
	В	3, 7, 8, 11, 28, 37, 46, 48, 49, 49, 49
2 (D)	Н	9, 13, 15, 18, 22, 25, 36, 46
	В	3, 7, 8, 11, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 45, 56, 56
3 (Si)	Н	9, 13, 18, 26, 44, 46, 53, 57, 62
	В	3, 7, 8, 11, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 45, 56, 56
4 (Pa)	Н	3, 28, 34, 37, 41, 43, 56, 65
	В	7, 10, 13, 14, 15, 16, 22, 27, 32, 54, 71
4 (Pa)	Н	28, 28, 34, 67
	В	3, 8, 10, 15, 30, 39, 43, 44, 44, 44
7 (P)	Н	3, 3, 42
	В	3, 8, 13, 17, 22, 27, 27, 36, 44, 51, 57, 64, 68
8 (Sc)	Н	3, 42
	В	3, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 30, 36, 39, 46, 57, 63, 64, 68
9 (Ma)	Н	44
	В	4, 7, 8, 21, 28, 34, 34, 38, 54, 57, 60

Описание шкал

1. Шкала лжи (L) – оценивает искренность испытуемого.
2. Шкала достоверности (F) – выявляет недостоверные ответы: чем больше значение по этой шкале, тем менее достоверны результаты.
3. Шкала коррекции (K) – снижает искажения, внесенные трехмерной осторожностью в контроле испытуемого во время тестирования. Высокие показатели по этой шка-

ле говорит о несознательном контроле поведения. Шкала (К) используется для коррекции базисных шкал, которые зависят от ее величины.

Базисные шкалы

1. Нископдрии (Ns) – «близость» испытуемого к астено-невротическому типу. Испытуемые с высокими оценками медлительны, пассивны, принимают все на веру, покорны власти, медленно приспосабливаются, плохо переносят смену обстановки, легко теряют равновесие в социальных конфликтах.

2. Депрессия (D) – высокие оценки имеют чувствительные, сентиментальные лица, склонные к тревогам, робкие, застенчивые. В делах они старательны, добросовестны, выскомеральны и обязательны, но не способны принять решение самостоятельно, нет уверенности в себе, при малейших неудачах впадают в отчаяние.

3. Истерия (Hy) – вызывает лиц, склонных к неврологическим защитным реакциям конверсионного типа. Они используют симптомы соматического заболевания как средство избегания ответственности. Все проблемы разрешаются уходом в болезнь. Главной особенностью таких людей является стремление казаться больше, значительнее, чем есть на самом деле, стремление обратить на себя внимание во что бы то ни стало, жажда восхищения. Чувства таких людей часто безразличны и интересы неглубоки.

4. Психопатия (Pd) – высокие оценки по этой шкале свидетельствуют о социальной дезадаптации; такие люди агрессивны, конфликтны, пренебрегают социальными нормами и ценностями. Настроение у них неустойчивое, они обидчивы, возбудимы и чувствительны. Возможен временный подъем по этой шкале, вызванный какой-нибудь причиной.

6. Паранойяльности (Pa) – основная черта людей с высокими показателями по этой шкале – склонность к формированию сверхценных идей. Это люди односторонние, агрессивные и злопамятные. Кто не согласен с ними, кто думает иначе, тот для глупый человек, или враг. Свои взгляды они активно насаждают, поэтому имеют частые конф-

лицам с окружающими. Собственные малейшие удары она всегда переоценивает.

7. Психастеники (Pc) – диагностирует лиц с тревожно-мнительным типом характера, которым свойственна тревожность, боязливость, нерешительность, постоянные сомнения.

8. Шизоидности (Sc) – лицам с высокими показателями по этой шкале свойственен шизоидный тип поведения. Они способны тонко чувствовать и воспринимать абстрактные образы, но повседневные радости и горести не вызывают у них эмоционального отклика. Таким образом, общей чертой шизоидного типа является сочетание повышенной чувствительности с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях.

9. Гипохондрики (Ma) – для лиц с высокими оценками по этой шкале характерно преобладающее настроение независимое от обстоятельств. Они активны, деятельны, энергичны и жизнерадостны. Они любят работу с частыми переменами, охотно контактируют с людьми, однако интересы их поверхностны и неустойчивы, им не хватает выдержки и настойчивости.

Методика Э.А. Осрелик К. Леонгарда – Е. Шмишега [1]. Предназначен для диагностики типа акцентуации личности. Теоретической основой опросника является концепция «акцентуированных личностей» К. Леонгарда, который считает, что присущие личности черты могут быть разделены на основные и дополнительные. Основные черты составляют стержень, «ядро» личности. В случае яркой выраженности основные черты становятся акцентуациями характера. Соответственно личности, у которых основные черты ярко выражены, названы Леонгардом «акцентуированными». Термин «акцентуированные личности» занял место между психопатией и нормой. Акцентуированные личности не следует рассматривать в качестве патологических, но в случае воздействия неблагоприятных факторов акцентуации могут приобретать патологический характер, разрушая структуру личности.

Тест содержит 10 шкал в соответствии с десятью выделенными Леснардом типами акцентированных личностей и состоит из 38 вопросов, на которые требуется ответить «да» или «нет».

Инструкция: «Вам предлагается ответить на 38 вопросов, касающихся различных сторон Вашей личности. Рядом с номером вопроса поставьте знак «+» (да), если согласны, или «-» (нет), если не согласны. Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь».

Тест опросника

1. Является ли Ваше настроение в общем веселым и беззаботным?
2. Восприимчивы ли Вы к обидам?
3. Стучалось ли Вам иногда быстро заглазеть?
4. Всегда ли Вы считаете себя правым в том деле, которое делаете, и Вы не уступаете, пока не убедитесь в этом?
5. Считаете ли Вы себя более смелым, чем в детском возрасте?
6. Может ли ваше настроение меняться от глубокой радости до глубокой печали?
7. Находитесь ли Вы в компании в центре внимания?
8. Бывают ли у Вас дни, когда Вы без достаточных оснований находитесь в угрюмом и раздражительном настроении и ни с кем не хотите разговаривать?
9. Серьезный ли Вы человек?
10. Можете ли Вы сильно возмущаться?
11. Предприимчивы ли Вы?
12. Быстро ли Вы забываете, если Вас кто-нибудь обидит?
13. Мягкосердечный ли Вы человек?
14. Пытаетесь ли Вы проверить после того, как опустил письмо в почтовый ящик, не осталось ли оно висеть в щелочке?
15. Всегда ли Вы стараетесь быть добросовестным в работе?
16. Испытывали ли Вы в детстве страх перед грозой или собаками?
17. Считаете ли Вы других людей недостаточно требовательными друг к другу?
18. Сильно ли зависят ваше настроение от жизненных событий и переживаний?
19. Всегда ли Вы прямодушны со своими знакомыми?
20. Часто ли ваше настроение бывает подавленным?

21. Был ли у Вас раньше истерический припадок или состояние нервной системы?

22. Склонны ли Вы к состояниям сильного внутреннего беспокойства или страстного стремления?

23. Трудно ли Вам длительное время проводить на стуле?

24. Боретесь ли Вы за свои интересы, если кто-то поступает с Вами несправедливо?

25. Сможете ли Вы убить человека?

26. Сильно ли Вам мешает косяк выходящая гардина или неровно выстланный скотерты, настолько, что Вам хочется немедленно устранить эти недостатки?

27. Испытывали ли Вы в детстве страх, когда оставались одни в квартире?

28. Часто ли у Вас без причины меняется настроение?

29. Всегда ли Вы старательно относитесь к своей деятельности?

30. Быстро ли Вы можете разгневаться?

31. Можете ли Вы быть бесшабашно веселым?

32. Можете ли Вы иногда целиком проникнуться чувством радости?

33. Подходите ли Вы для проведения увеселительных мероприятий?

34. Высказываете ли Вы обычно людям свое откровенное мнение по тому или иному вопросу?

35. Выпадает ли на вас вид крови?

36. Охотно ли Вы занимаетесь деятельностью, связанной с большой ответственностью?

37. Склонны ли Вы вступиться за человека, с которым поступили несправедливо?

38. Трудно ли Вам ходить в темный подвал?

39. Выполняете ли Вы кропотливую черную работу так же медленно и тщательно, как и любимое Вами дело?

40. Являетесь ли Вы общительным человеком?

41. Охотно ли Вы декламировали в школе стихи?

42. Убегали ли Вы ребенком из дома?

43. Тяжело ли Вы воспринимаете жизнь?

44. Бывали ли у Вас конфликты и неприятности, которые так изматывали Вам нервы, что Вы не выходили на работу?

45. Можно ли сказать, что Вы при неудачах не терпите чувства юмора?

46. Сделаете ли Вы первым шаг к примирению, если Вас кто-то оскорбит?

47. Любите ли Вы животных?
48. Уйдете ли Вы с работы или из дома, если у Вас там что-то не в порядке?
49. Мучают ли Вас неопределенные мысли, что с Вами или с Вашими родственниками случится какое-нибудь несчастье?
50. Считаете ли Вы, что настроение зависит от погоды?
51. Затруднит ли Вас выступить на сцене перед большим количеством зрителей?
52. Можете ли Вы выйти из себя и дать волю рукам, если Вас кто-то умышленно грубо рассердит?
53. Много ли Вы общаетесь?
54. Если Вы будете чем-либо разочарованы, то придете в отчаяние?
55. Нравится ли Вам работа организаторского характера?
56. Уперто ли Вы стремитесь к своей цели, даже если на пути встречается много препятствий?
57. Может ли Вас так завалить кинофильм, что слезы выступят на глазах?
58. Трудно ли Вам будет заснуть, если Вы целый день размышляли над своим будущим или какой-нибудь проблемой?
59. Приходилось ли Вам в школьные годы пользоваться подсказками или списывать у товарищей домашние задания?
60. Трудно ли Вам пойти ночью на кладбище?
61. Следите ли Вы с большим вниманием, чтобы каждая вещь в доме лежала на своем месте?
62. Приходилось ли Вам лечь спать в хорошем настроении, а проснуться в удрученном и несколько часов оставаться в нем?
63. Можете ли Вы с легкостью приспособиться к новой ситуации?
64. Есть ли у Вас предрасположение к головной боли?
65. Часто ли Вы смеетесь?
66. Можете ли Вы быть приветливыми с людьми, не открывая своего истинного отношения к ним?
67. Можно ли Вас назвать оживленным и бойким человеком?
68. Сильно ли Вы страдаете от несправедливости?
69. Можно ли Вас назвать страстным любителем природы?
70. Есть ли у Вас привычка проверять перед сном или перед тем, как уйти, выключен ли газ и свет, закрыта ли дверь?
71. Пугливы ли Вы?
72. Бывает ли, что Вы чувствуете себя на «сладком небе», хотя объективных причин для этого нет?

73. Часто ли Вы участвовали в кинотеатре в кружках художественной самостоятельности, в театральном кружке?

74. Тихо ли Вас иногда смотреть кино?

75. Смотрите ли Вы на будущее pessimистически?

76. Может ли ваше настроение измениться от высочайшей радости до глубокой тоски за короткий период времени?

77. Легко ли поддается ваше настроение в дружеской компании?

78. Переживаете ли Вы злость длительное время?

79. Сильно ли Вы переживаете, если горе случилось у другого человека?

80. Была ли у Вас в школе привычка переписывать лист в тетрадь, если Вы поставили на него классу?

81. Можно ли сказать, что Вы больше недоверчивы и осторожны, нежели доверчивы?

82. Часто ли Вы видите страшные сны?

83. Возникала ли у Вас мысль против воли броситься из окна, под приближающийся поезд?

84. Становитесь ли Вы радостным в веселом окружении?

85. Легко ли Вы можете отвлечься от обременительных вопросов и не думать о них?

86. Трудно ли Вам скрывать себя, если Вы расходитесь?

87. Предпочитаете ли Вы молчать (да) или Вы словоохотлива (нет)?

88. Могли бы Вы, если пришлось участвовать в театральном представлении, с полным пренебрежением и переводом внимания войти в роль и забыть о себе?

«Ключ» для обработки результатов

(при совпадении ответа на вопрос с ключом ответу присваивается один балл)

1. Демонстративность / демонстративный тип: «+»: 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88; «-»: 51. Сумму ответов умножить на два.

2. Застревание / застревающий тип: «+»: 2, 15, 24, 34, 37, 56, 60, 78, 81; «-»: 12, 46, 59. Сумму ответов умножить на два.

3. Податливость / податливый тип: «+»: 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83; «-»: 36. Сумму ответов умножить на два.

4. Возбудимость / возбудимый тип: «+»: 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86. Сумму ответов умножить на три.

5. Гипертивность / гипертивный тип: «+»: 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77. Сумму ответов умножить на три.

6. Дистинктность / дистинктно-скандный тип: $+ +$: 9, 21, 43, 75, 87. Сумму ответов умножить на три.

7. Тревожность / тревожно-беспокойный тип: $+ +$: 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82; $+ -$: 5. Сумму ответов умножить на три.

8. Экзальтированность / аффективно-экзальтированный тип: $+ +$: 10, 32, 54, 76. Сумму ответов умножить на шесть.

9. Змотивность / змотивный тип: $+ +$: 3, 13, 25, 47, 57, 69, 79; $+ -$: 25. Сумму ответов умножить на три.

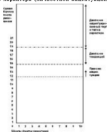
10. Циклотимность / циклотимный тип: $+ +$: 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84. Сумму ответов умножить на три.

Максимальная сумма баллов после умножения – 24. По некоторым источникам, признаков акцентуации считается величина, превосходящая 12 баллов. Другие же на основании практического применения опросника считают, что сумма баллов в диапазоне от 15 до 19 говорит лишь о тенденции к тому или иному типу акцентуации. И лишь в случае превышения 19 баллов черта характера является акцентуированной.

Полученные данные могут быть представлены в виде «профиля личностной акцентуации» (табл. 27).

Таблица 27

Профиль характера (личностной акцентуации)



Выделенные Леонардом 10 типов акцентуированных личностей разделены на две группы: акцентуации характера (демонстративный, педантичный, застревающий, возбуждаемый) и акцентуация темперамента (гипертимический, дистимический, тревожно-боязливый, циклотимический, аффективный, эмотивный).

1. **Демонстративный тип.** Характеризуется повышенной способностью к вытеснению, демонстративностью поведения, живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов. Склонен к фантазерству, живости и артистству, направленным на приукрашивание своей персоны, авантюризму, артистизму, позерству. Им движет стремление к лидерству, потребность в признании, жажда постоянного внимания к своей персоне, жажда власти, похвалы; перспектива быть незамеченным возмущает его. Он демонстрирует высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность (легкую смену настроений) при отсутствии действительно глубоких чувств, склонность к интригам (при внешней мягкости манеры общения). Отмечается беспредельный эгоцентризм, жажда восхищения, сочувствия, почитания, удивления. Обычно похвала других в его присутствии вызывает у него особо неприятные ощущения, он этого не выносит. Стремление к компании обычно связано с потребностью ощутить себя лидером, занять исключительное положение. Самооценка сильно далека от объективности. Может раздражать своей самоуверенностью и высокими притязаниями, сам систематически провоцирует конфликты, но при этом активно защищается. Обладая патологической способностью к вытеснению, он может полностью забыть то, о чем он не желает знать. Это расковывает его во лжи. Обычно лжет с повинным лицом, поскольку то, о чем он говорит, в данный момент для него является правдой; по-настоящему, внутренне он не осознает свою ложь или же осознает очень неглубоко, без заметных угрызений совести. Способен увлечь других необычайностью мышления и поступков.

2. **Застревающий тип.** Его характеризует умеренная общительность, замкнутость, склонность к правоучениям, нераз-

говорчивость. Часто страдает от жимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, не способен «легко отпустить» обиду. Для него характерны заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов. Самонадеянность, жесткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие часто приводят к настойчивому утверждению своих интересов, которые он отстаивает с особой энергичностью. Стремится добиться высоких показателей в любом деле, за которое берется, и проявляет большое упорство в достижении своих целей. Основными чертами являются склонность к аффектам (правдалюбие, обидчивость, ревность, подозрительность), инертность в прекращении аффектов, в мышлении, в моторике.

3. *Педаляжный тип.* Характеризуется ригидностью, инертностью психических процессов, тяжестью на подъем, долгим переживанием травмирующих событий. В конфликты вступает редко, выступая скорее пассивной, чем активной стороной. В то же время очень сильно реагирует на любое проявление нарушения порядка. На службе ведет себя как бюрократ, предъявляя окружающим много формальных требований. Пунктуален, аккуратен, особое внимание уделяет чистоте и порядку, скрупулезен, добросовестен, склонен жестко следовать плану, в выполнении действий осторожен, усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам, сомнениям в правильности выполненной работы, бюрократизм, формализм. С охотой уступает лидерство другим людям.

4. *Возбуждаемый тип.* Недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями и побуждениями сочетаются у людей такого типа с властью физиологических влечений. Для него характерны повышенная импульсивность, инстинктивность, грубость, занудство, упрямость, гневливость, склонность к хамству и брани, к трениям и конфликтам, в которых сам он и является активной, провоцирующей стороной. Раздражителен, вспыльчив, часто ме-

цвет место работы, неуживчив в коллективе. Отмечается низкая контактность в общении, замедленность вербальных и невербальных реакций, тяжеelosность поступков. Для него никакой труд не становится привлекательным, работает лишь по мере необходимости, принимает также же нежелание учиться. Разводятся к будущему, слишком живет настоящим, желая избежать из него массу разочарений. Повышенная импульсивность или возникающая реакция возбуждения гасится с трудом и могут быть опасны для окружающих. Он может быть властным, выбирая для общения наиболее слабых.

5. *Гиперэмоциональный тип.* Люди этого типа отличаются большой подвижностью, общительностью, болтливостью, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к омертвению, недостаток чувства дистанции в отношениях с друзьями. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Всегда вносит много шума, любит компании сверстников, стремится ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к чрезмерному и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, логикомысленные, поверхностные и, вместе с тем, доверчивые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфликтов. Для них характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное противодействие, терпят неудачу. Склонны к аморальным поступкам, повышенной раздражительности, прожектерству. Непытают недостаточно серьезное отношение к своим обязанностям. Они трудно переносят условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, вынужденное одиночество.

6. *Депрессивный тип.* Люди этого типа отличаются серьезностью, даже подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий. Для них характерны пессимистическое отношение к будущему, заниженная самооценка, а также низкая контактность, замкнутость

и беседе, даже молчаливость. Такие люди являются домо-седами, индивидуалистами; общества, шумной компании обычно избегают, ведут замкнутый образ жизни. Часто угрюмы, заторможены, склонны фокусироваться на теневых сторонах жизни. Они добросовестны, ценят тех, кто с ними дружит, и готовы им подчиниться, располагают обостренным чувством справедливости, а также застенчивостью мышления.

7. *Тревожный тип.* Людям данного типа свойственны низкая контактность, мнительное настроение, робость, пугливость, неуверенность в себе. Дети тревожного типа часто боятся темноты, животных, страшатся оставаться одни. Они сторонятся шумных и бойких сверстников, не любят чрезмерно шумных игр, испытывают чувство робости и застенчивости, тяжело переживают контрольные, экзамены, проверки. Часто стесняются отвечать перед классом. Склонно подчиняются оценке старших, потакани взрослых могут вызвать у них угрызения совести, чувство вины, слезы, отчаяние. У них рано формируется чувство долга, ответственности, высокие моральные и этические требования. Чувство собственной неполноценности стараются замаскировать в самоутверждении через те виды деятельности, где они могут в большей мере раскрыть свои способности.

Свойственные им с детства обидчивость, чувствительность, застенчивость мешают облизаться с теми, с кем хочется, особо слабым звеном является реакция на отношения к ним окружающих. Непереносимость насмешек, подозрения сопровождаются неуменьем постоять за себя, отстаивать правду при несправедливых обвинениях. Редко вступают в конфликты с окружающими, играя в них в основном пассивную роль; в конфликтных ситуациях они ищут поддержки и опоры. Они обладают дружелюбием, самокритичностью, исполнительностью. Вследствие своей беззащитности нередко служат «козлами отпущения», мишенями для шуток.

8. *Адаптируемый тип.* Яркая черта этого типа людей – способность восторгаться, восхищаться, а также – улыбка, ощущение счастья, радости, наслаждения. Эти чувства у них могут часто возникать по причине, которая у других не

вызывает большого подъема; они легко приходят в восторг от радостных событий и в полное отчаяние – от печальных. Им свойственна высокая контактность, словоохотливость, любезность. Такие люди часто спорят, но не доводят дела до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях они выступают как активной, так и пассивной стороной. Они привязаны к друзьям и близким, альтруистичны, имеют чувство сострадания, хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств. Могут быть паникерами, подвержены спонтанным настроениям, порывисты, легко переходят от состояния восторга к состоянию печали, обладают лабильностью психики.

9. *Эмоциональный тип.* Этот тип людей родственен экзальтированному, но проявлению его не столь бурно. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, болтливость, болельчивость, глубокие рефлексии в области тонких чувств. Наиболее сильно выраженная черта – гуманность, сопереживание другим людям или животным, отзывчивость, мягкосердечность, сострадание чужим успехам. Они впечатлительны, слезливы, любые жизненные события воспринимают серьезнее, чем другие люди. Подростки остро реагируют на сцены из фильмов, где кому-либо угрожает опасность; сцена насилия может вызвать у них сильное потрясение, которое долго не забудется и может нарушить сон. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не «выплескиваются» наружу. Им свойственны обостренное чувство долга, исполнительность. Вероятно относятся к природе, любят выращивать растения, ухаживать за животными.

10. *Дисбалансированный тип.* Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Людям этого типа свойственны частые периодические смены настроения, а также зависимость от внешних событий. Радостные события вызывают у них картины гипертимии: жажда деятельности, повышенная говорливость, скачки идей; печальные – подавленность, замедленность реакций и мышления; так же часто меняется их манера общения с окружающими людьми.

В подростковом возрасте можно обнаружить два варианта циклотимической акцентуации: типичные и лабильные цик-

лонды. Типичные циклоиды в детстве обычно производят впечатление гипертоников, но затем проявляются вялостью, усталостью; то, что раньше давалось легко, теперь требует непомерных усилий. Прежде шумные и бойкие, они становятся вялыми домоседами; наблюдаются падение аппетита, бессонница или, наоборот, сонливость. На замечания реагируют раздражением, даже грубостью и гневом, в глубине души, однако, влады при этом в уныние, глубокую депрессию, не исключены суицидальные попытки. Учатся неровно, случившиеся утешения наворачивают с трудом, порождают в себе отвращение к занятиям. У лабильных циклоидов фазы смены настроений обычно короче, чем у типичных циклоидов. «Плохие» дни отмечаются более насущными дурным настроением, чем вялостью. В период подъема явно выражены желания иметь друзей, быть в компании. Настроение впадает на самоощущку.

Методика 7.4. «Шкала символической личностной тревожности» [11]. Опросник Д. Тэйлора (1953 г.) предназначен для измерения уровня тревожности (утверждения входят в состав MMPI в качестве дополнительной шкалы). Адаптирован Т.А. Немчиным (1966 г.).

Опросник состоит из 50 утверждений. Для удобства пользования каждое утверждение предлагается обследуемому на отдельной карточке. Согласно инструкции, обследуемый откладывает вправо и влево карточки в зависимости от того, согласен он или не согласен с содержащимися в них утверждениями. Тестирование продолжается 15–30 мин.

Текст опросника

1. Обычно я спокоен и вывести меня из себя нелегко.
2. Мои нервы расстроены не более, чем у других людей.
3. У меня редко бывает запора.
4. У меня редко бывают головные боли.
5. Я редко устаю.
6. Я почти всегда чувствую себя вполне счастливым.
7. Я уверен в себе.
8. Практически я никогда не краснею.
9. По сравнению со своими друзьями я считаю себя вполне смелым человеком.

10. Я краснею не чаще, чем другие.
11. У меня редко бывает сердцебиение.
12. Обычно мои руки достаточно теплые.
13. Я застенчива не более чем другие.
14. Мне не хватает уверенности в себе.
15. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
16. У меня бывают периоды такого беспокойства, что я не могу уснуть на месте.
17. Мой желудок сильно беспокоит меня.
18. У меня не хватает духа вынести все предстоящие трудности.
19. Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие.
20. Мне кажется порой, что передо мной накоплены такие трудности, которые мне не преодолеть.
21. Мне нередко снятся кошмарные сны.
22. Я замечаю, что мои руки начинают дрожать, когда я пытаюсь что-либо сделать.
23. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
24. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
25. Мне приходилось испытывать страх в тех случаях, когда я точно знал, что мне ничто не угрожает.
26. Мне трудно сосредоточиться на работе или на каком-либо задании.
27. Я работаю с большим напряжением.
28. Я легко прихожу в замешательство.
29. Почти все время испытываю тревогу из-за кого-либо или из-за чего-либо.
30. Я склонен принимать все слишком всерьез.
31. Я часто плачу.
32. Меня нередко мучают приступы рвоты и тошноты.
33. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
34. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
35. Мне очень трудно сосредоточиться на чем-либо.
36. Мое материальное положение весьма беспокоит меня.
37. Нередко я думаю о таких вещах, о которых ни с кем не хотелось бы говорить.
38. У меня бывали периоды, когда тревога лишила меня сна.
39. Временами, когда я нахожусь в замешательстве, у меня появляется сильная бледность, что очень смущает меня.
40. Даже в свободные дни я легко тревожусь.
41. Временами я становлюсь таким возбужденным, что мне трудно молчать.
42. Я — человек легко возбудимый.
43. Временами я чувствую себя совершенно беспомощным.

44. Порой мне кажется, что мои нервы сильно растоптаны и я вот-вот выйду из себя.

45. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.

46. Я гораздо чувствительнее, чем большинство других людей.

47. Я почти все время испытываю чувство голода.

48. Я очень бурно реагирую на любое замечание.

49. Жизнь для меня связана с необычным напряжением.

50. Ожидание всегда нервнрует меня.

Оценка результатов исследования по опроснику производится путем подсчета количества ответов обследуемого, свидетельствующих о тревожности.

Кладный ответ «да» на высказывания 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 и ответ «нет» на высказывания 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 оценивается в 1 балл.

Суммарная оценка: 40–50 баллов рассматривается как показатель очень высокого уровня тревоги; 25–40 баллов свидетельствует о высоком уровне тревоги; 15–25 баллов о среднем (с тенденцией к высокому) уровне; 5–10 баллов о среднем (с тенденцией к низкому) уровне и 0–5 баллов о низком уровне тревоги.

В 1975 г. В.Г. Норакидзе дополнил опросник шкалой лжи, которая позволяет судить о демонстративности, неискренности в ответах.

Вариант этого опросника приведен ниже.

Шкала тревоги

1. Я могу долго работать, не уставая.
2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.
3. Обычно руки и ноги у меня теплые.
4. У меня редко болит голова.
5. Я уверен в своих силах.
6. Ожидание меня нервнрует.
7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.
9. Я не могу сосредоточиться на чем-либо одном.
10. В детстве я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.

11. Редь в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
12. Я часто достаю себя на том, что меня что-то тревожит.
13. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство других людей.
14. Я не слишком застенчив.
15. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.
16. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.
17. Я краснею не чаще, чем другие.
18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.
19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.
20. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся.
21. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит.
22. Обычно я спокоен и меня нельзя расстроить.
23. Меня часто мучают ночные кошмары.
24. Я склонен все принимать слишком всерьез.
25. Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость.
26. У меня беспокойный и прерывистый сон.
27. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать.
28. Я более чувствителен, чем большинство других людей.
29. Бывает, что нескромные шутки и остроумия вызывают у меня смех.
30. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны другие.
31. Мой желудок сильно меня беспокоит.
32. Я постоянно слабеем своим материальными и служебными делами.
33. Я настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда.
34. Мне порой кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которые мне не преодолеть.
35. Я легко прихожу в замешательство.
36. Временами я становлюсь настолько возбужденным, что это мешает мне думать.
37. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений.
38. У меня бывает приступы тошноты и рвоты.
39. Я никогда не опаздывал на свидания или работу.
40. Временами я определенно чувствую себя бесполезным.
41. Иногда мне хочется выругаться.

42. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо.
43. Меня беспокоит возможные неудачи.
44. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
45. Меня нередко охватывает отчаяние.
46. Я – человек нервный и легко возбудимый.
47. Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.
48. Я почти всегда испытываю чувство голода.
49. Мне не хватает уверенности в себе.
50. Я легко потею даже в прохладные дни.
51. Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать.
52. У меня очень редко болит живот.
53. Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
54. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте.
55. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.
56. Я легко расстраиваюсь.
57. Практически я никогда не краснею.
58. У меня гораздо меньше различных опасений и страхов, чем у моих друзей и знакомых.
59. Вышеет, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.
60. Обычно я работаю с большим напряжением.

В I балл оцениваются ответы «да» к высказываниям 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60 и ответы «нет» к высказываниям 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 43, 57, 58. Лживыми считаются ответы «да» к пунктам 2, 10, 55 и «нет» к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Оба варианта опросника используются при индивидуальном и групповом обследовании, способны решать как теоретические, так практические задачи и могут быть включены в батарею других тестов.

Методика 7.5. «Шкала оценки уровня реактивной (структуральной) и личностной тревожности» [19]. Данный тест является надежным информативным способом самооценки

уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивой характеристикой человека). Разработана Ч.Д. Спилбергером (США) и адаптирована Ю.Л. Хашиним.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушения тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием неуротического конфликта, с эмоциональными и неуротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Шкала оценки состоит из 2-х частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1–20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21–40) тревожности.

А. Шкала самооценки реактивной тревожности

Инструкция: «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и подчеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет».

- А – нет, это не так
 В – пожалуй, так
 С – верно
 D – совершенно верно

	А	В	С	D
1. Я спокоен	1	2	3	4
2. Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3. Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4

4. Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5. Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6. Я расстроен	1	2	3	4
7. Меня волнует возможные неудачи	1	2	3	4
8. Я чувствую себя отстраненным	1	2	3	4
9. Я не доволен собой	1	2	3	4
10. Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11. Я уверен в себе	1	2	3	4
12. Я нервничая	1	2	3	4
13. Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14. Я вял и инертен	1	2	3	4
15. Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16. Я доволен	1	2	3	4
17. Я слаб и не уверен	1	2	3	4
18. Я слишком возбужден, и мне не по себе	1	2	3	4
19. Мне радостно	1	2	3	4
20. Мне приятно	1	2	3	4

Б. Шкала самооценки личностной тревожности

Инструкция: «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет».

- A – нет, это не так
 B – пожалуй, так
 C – верно
 D – совершенно верно

	A	B	C	D
21. Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22. Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23. Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24. Я хотел бы быть таким же смышленым, как и другие	1	2	3	4
25. Я проигрываю потому, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26. Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27. Я спокой, ладнокровен и собран	1	2	3	4
28. Ожидаемые трудности обычно тревожат меня	1	2	3	4

29. Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30. Я вполне счастлив	1	2	3	4
31. Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32. Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33. Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34. Я стараюсь избегать критических ситуаций	1	2	3	4
35. У меня бывает каприз	1	2	3	4
36. Я доволен	1	2	3	4
37. Всякие пустяки отталкивают и волнуют меня	1	2	3	4
38. Я так сильно переживаю свои решения, что потом даже не могу о них забыть	1	2	3	4
39. Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40. Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = \Sigma_1 - \Sigma_2 + 35,$$

где Σ_1 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

Σ_2 – сумма зачеркнутых цифр по пунктам 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20;

$$ЛТ = \Sigma_3 - \Sigma_4 + 35,$$

где Σ_3 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 37, 38, 40;

Σ_4 – сумма остальных цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

При интерпретации результат можно оценивать так: до 30 – низкая тревожность; 31–45 – умеренная тревожность; 46 и более – высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания: высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысленные деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения чувства ответственности и внимания к возможным деятель-

ности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Шкалу можно успешно использовать для саморегуляции, руководства и психокоррекционной деятельности.

Методика 7.6. «Измерение ригидности» [17]. Ригидность является чертой личности, отражающей негибкость, замедленность (вплоть до полной неспособности) в выполнении намеченной человеком программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки. Ригидность – тенденция к сохранению своих установок, стереотипов, способов мышления, неспособность изменить (при необходимости) личную точку зрения. Для определения ригидности используется тест-впросник (табл. 28), который включает 50 утверждений, требующих однозначной реакции («да» или «нет»). Каждый ответ, совпадающий с ключом, кодируется в один балл.

Классификация

№	Содержание утверждения	Да	Нет
1.	После окончания чтения книги, в которой содержится много притворно-похвальных слов собственного		
2.	Меня раздражают, когда отлынивают от важной работы (например, просят совета)		
3.	Прозвонки нужно отмечать с родственниками		
4.	Я могу быть в дружеских отношениях с людьми, чьи поступки не одобряю		
5.	В игре я предпочитаю выигрывать		
6.	Когда я опаздываю куда-нибудь, а не в соответствии думать ни о чем другом, кроме как скорее дойти		
7.	Мне трудно определиться с кем другим		
8.	Я часто времяю уделяю тому, чтобы все всегда лежало на своих местах		
9.	Я очень напряженно работаю		
10.	Неприятные звуки нередко вызывают у меня слезы		
11.	Уверен, что за моей спиной обо мне говорят		
12.	Меня легко раздражает		
13.	Я предпочитаю ходить известными маршрутами		
14.	Все дела делаю и строго слежю прощитам, особенно на чувстве долга		
15.	Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их выкалать		
16.	Возмущен, что кто-то из людей исполняет вызывает у меня слезы		
17.	Возмущен, что мне в голову приходит плохие слова, часто даже ругательства, и я не могу никак от них избавиться		
18.	Я уверен, что в мое отсутствие обо мне говорят		
19.	Я слишком выжили из дома, но беспомощна в том, которая не дыра, выключает не свет, па и т. п.		
20.	Слова трудно для меня в любом деле – это начало		
21.	Я практически всегда сохраняю свои обещания		
22.	Нельзя строго осуждать человека, нарушающего формальные правила		
23.	Мне часто приходится выслушивать расхолаживания людей, гордые своими знаниями, чем я		
24.	Я не всегда говорю правду		
25.	Мне трудно определиться на какой-либо задаче или работ		

Продолжение таблицы 28

№	Содержание утверждения	Да	Нет
16.	Как-то выстроил против меня		
17.	Я люблю доводить начатое до конца		
18.	Я всегда стараюсь не опускаться на капризы те, что можно сделать сегодня		
19.	Когда я еду или еду по улице, я часто подытоживаю впечатления и окружающую обстановку – подтянутые юбки, модные рекламные щиты и т. д.		
20.	Никогда я так не пытался на работе, что даже терять терпение		
21.	Никогда сознательно не подтруниваю над моей экстравертностью и интровертностью		
22.	Если я не прав, я не скрываю		
23.	Обычно меня интересуют люди, которые относятся ко мне дружелюбно, чем я ожидаю		
24.	Мне трудно отказаться от начатой работы немедленно		
25.	Когда я вижу, что меня не понимают, я часто отказываюсь от намерения доказать что-либо		
26.	В трудные моменты я умею расслабиться и отдохнуть		
27.	У меня есть и серьезные шутки, и в частности, когда время где-нибудь или куда-нибудь		
28.	Мне тяжело переключаться на новую тему, но потом, разобравшись, я справляюсь и даже лучше других		
29.	Мне нравится детально изучать то, чем я занимаюсь		
30.	Мать или отец пытались подтолкнуть меня даже тогда, когда я считал это невыгодным		
31.	Я умею быть самолюбивым и даже позволить равнодушным при виде чужого счастья		
32.	Я легко переключаться с одного дела на другое		
33.	Из всех занятий по своему выбору только одно действительно является моим хобби		
34.	Я люблю доводить свои умения и навыки до автоматизма		
35.	Мне легко узнать новых людей		
36.	Я пытаюсь добиться своего whatever обстоятельства		
37.	Во время монотонной работы я иногда начинаю изменять способ действия, даже если это порой ухудшает результаты		

Продолжение таблицы 28

№	Содержание утверждения	Да	Нет
48.	Люди порой находят много черт сходства и различия		
49.	На улице, в транспорте и т.д. часто замечаю сходства между людьми		
50.	Если бы люди не были настроены против меня, я бы достиг в данной сфере большего		

Код ответов

Ригидность: «нет» – 1, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 18, 20, 23, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 50; «да» – 2, 3, 7, 12, 15, 19, 22, 24, 25, 29, 35, 37, 42, 45, 47, 49.

0–13 – мобильный;

14–27 – проявляет черты ригидности и мобильности;

28–40 – ригидный.

Ложь: «нет» – 5, 10, 16, 17, 24, 41; «да» – 21, 28, 32, 36.

0–3 – искренний;

4–7 – ситуативно искренний;

8–10 – лживый.

Методика 7.7. «Самонастройка восприимчивости, ригидности и лживости» [8]. Экстравертность, то есть обращенность личности вовне (вплоть до самоотчуждения), по нашим данным, статистически связана с характером активности человека. Эта связь относится к интенсивности экстерноризованной (внешне представленной) динамики характера, то есть к тому, что представляет собой темперамент в его структуре. Статистическая связь экстравертности со свойствами нервной системы ранее установлена Г. Айзенком, автором так называемого психофизиологического подхода к изучению психологической индивидуальности человека.

Экстравертированный тип личности отличается импульсностью, гибкостью (и нестойкостью) поведения, выраженностью эмоций, возможной агрессивностью и фрустрированностью, страстностью и в общем неплоткой, но эгоцентричной социальной адаптированностью. Его общительность предполагает наличие скорее слушателей, чем

собеседников. Такова же и его инцидентность, требующая скорее исполнителей, чем сотрудников.

Инструкция: «Ответьте "да" или "нет" на следующие вопросы».

Текст опросника

1. Бывает ли у Вас так, что Вы настолько измучены какими-то мыслями, что не можете уснуть на одном месте?
2. Вас когда-нибудь тревожила «босталевая мысль», которая все время вертелась в голове?
3. Быстро ли Вас можно переубедить в чем-либо?
4. Считаете ли Вы, что на Ваше слово можно положиться?
5. Можете ли Вы забыть обо всех делах и пойти повеселиться в хорошей компании?
6. Бывает ли у Вас часто так, что Вы приняли решение спать поздно?
7. Считаете ли Вы свою работу чем-то «слишком собой разумеющимся»?
8. Любите ли Вы работу, требующую значительной сосредоточенности внимания?
9. Любите ли Вы вести разговоры о нашем прошлом?
10. Трудно ли Вам забыть о наших делах, обо всем, даже о оживленной вечеринке?
11. Преследуют ли Вас иногда мысли и образы так, что Вы не можете спать?
12. Когда Вы заняты своей основной работой, интересуетесь ли в то же время и работой своих товарищей?
13. Часто ли бывают случаи, когда Вам необходимо остаться одному?
14. Считаете ли Вы себя счастливым человеком?
15. Случастесь ли Вы в присутствии лиц другого пола?
16. Тревожит ли Вас чувство вины?
17. Вы оспаривали когда-нибудь наедине или свидания?
18. Трудно ли Вам переключиться с одного экземпляра на другой?
19. Часто ли Вы ощущаете свое одиночество?
20. Много ли времени Вы проводите в воспоминаниях о лучших днях своего прошлого?
21. Предпочитаете ли Вы оставаться незамеченным на вечерах, в постях?
22. Верно ли, что Вас довольно трудно задеть?
23. Часто ли Вы чувствуете неудовлетворенность?
24. Склонны ли Вы довести до конца предыдущую работу, если Вам предстоит другая, более интересная?

25. Бывает ли у Вас такое ощущение, что Ваша работа для Вас – дело жизни и смерти?

26. Трудно ли Вам отказаться от привычек, которые Вам не по душе?

27. Любите ли Вы размышлять о своем прошлом?

28. Считаете ли Вы себя счастливым человеком, которому в жизни все легко удается?

29. Легко ли Вас задеть за живое по различным поводам?

30. Склонны ли Вы к быстрым и решительным действиям?

31. Всегда ли Вам думается после какого-либо поступка, что Вам следовало сделать иначе?

32. Легко ли Вы переключаете от одного дела к другому?

33. Бывает ли у Вас время от времени ощущение одиночества?

34. Работаете ли Вы иногда так, будто от этого зависит Ваша жизнь?

35. Можете ли Вы быстро прервать начатое дело и тут же приступить к выполнению другого задания?

Обработка результатов

Тревожность определяется суммой баллов за ответы «да» на вопросы 1, 2, 4, 10, 11, 16, 23, 25, 29, 31, 34 и за ответы «нет» на вопросы 5, 7, 14, 15, 17, 22, 28.

$$T_1 = (\text{сумма «да»} + \text{сумма «нет»}) \times 60/18 + 20.$$

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл.

Равновесие определяется суммой баллов за ответы «да» на вопросы 18, 24, 26 и за ответы «нет» на вопросы 3, 12, 32, 35.

$$R = (\text{сумма «да»} + \text{сумма «нет»}) \times 60/14 + 25.$$

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Акстравертность определяется суммой баллов за ответы «да» на вопросы 6, 8, 9, 13, 19, 20, 21, 27, 33 и за ответ «нет» на вопрос 30.

$$Э = (\text{сумма «да»} + \text{сумма «нет»}) \times 60/20 + 20.$$

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Максимальное количество баллов – 80, и поэтому интерпретация результатов в связи с характером активности

будет следующей: низкие – 20–30; средние – 31–45; высокие – 46 и выше.

Самооценки по уже рассмотренным свойствам не позволяют еще достаточно обоснованно сделать выводы о том, какой тип характера наиболее определенно присущ конкретному человеку. Кроме того, самооценка является главным компонентом самосознания человека, на базе которого можно судить о возможности проявления измененных состояний сознания и отклоняющегося поведения, осуществлении самовоспитания и самовоспитания.

В соответствии с привычным целостным восприятием человека в единстве его чувства, ума и воли проявляемая самооценка могут быть представлены символическими, познавательными и волевыми формами. На социально-психологическом уровне выделяется поведенческая форма самооценки. При этом самооценка в составе самосознания позволяет осуществлять не только функцию саморегуляции поведения, но и две другие: психологическую защиту и когнитивную (познавательную) функцию.

Методика 7.8. «Двухцветная агрессия» [17]. А. Басс и А. Дарки предложили опросник для выявления важных, по их мнению, показателей и форм агрессии:

1) использование физической силы против другого лица – *физическая агрессия*;

2) выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание словесных обращений к другим лицам (утраза, проклятия, ругань) – *вербальная агрессия*;

3) использование окольным путем направленных против других лиц сдвигов, шуток и провалов не направленных, неупорядоченных карывая ярости (в крике, толкании ногами и т. п.) – *косвенная агрессия*;

4) оппозиционная форма поведения, направленная обычно против авторитета и руководства, которая может нарастать от пассивного сопротивления до активных действий против требований, правил, законов, – *коллективизм*;

3) склонность к раздражению, готовность при малейшем возбуждении излиться во бессмысленности, резкости, грубости – *раздражимые*;

4) склонность к недоверию и осторожному отношению к людям, проистекающим из убеждения, что окружающие намерены причинить вред, – *коваряемость*;

5) проявления зависти и ненависти к окружающим, обусловленные чувством гнева, недовольства кем-то именно или всем миром за действительные или мнимые страдания, – *обиды*;

6) действия по отношению к себе и окружающим, проистекающие из возможного убеждения самого обследуемого в том, что он является плохим человеком, поступает нехорошо: вредно, злобно или бессовестно, – *самозурядная или чувство вины*.

Опросник не свободен от мотивационных искажений (например, в связи с социальной желательностью), требует дополнительной проверки на надежность полученных результатов (либо с помощью ретеста, либо с помощью других методов).

Инструкция: «Прочитывая или прослушивая утверждения, примеряйте, насколько они соответствуют вашему стилю поведения, вашему образу жизни, и отвечайте одним из четырех возможных ответов: "да", "пожалуй, да", "пожалуй, нет", "нет"».

Текст опросника

1. Временами не могу справиться с желанием навредить кому-либо.
2. Иногда могу посплетничать о людях, которых не люблю.
3. Легко раздражаюсь, но легко и успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, просьбу не выполняю.
5. Не всегда получаю то, что мне положено.
6. Знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если не одобряю поступки других людей, то даю им это почувствовать.
8. Если случается обмануть кого-либо, то испытываю угрызения совести.

9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Никогда не раздражаюсь настолько, чтобы разбрасывать вещи.
11. Всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Когда установленное правило мне не нравится, хочется нарушить его.
13. Другие почти всегда умеют использовать благоприятные обстоятельства.
14. Менястораживают люди, которые относятся ко мне более дружелюбно, чем я этого ожидаю.
15. Часто бываю не согласен с людьми.
16. Иногда на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь ударит меня, я не отвечу ему тем же.
18. В раздражении хлопаю дверьми.
19. Я более раздражителен, чем кажется со стороны.
20. Если кто-то корчит из себя малыша, я поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Думаю, что многие люди не любят меня.
23. Не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Увеличивающее от работы должно вызывать чувство вины.
25. Кто оскорбляет меня или мою семью, приглашается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня озадачивает жестокость, иногда люди мной насмеиваются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не лязгались.
29. Почти каждую неделю вижу кого-нибудь из тех, кто мне нравится.
30. Довольно многие завидуют мне.
31. Требую, чтобы люди уважали мои права.
32. Меня огорчает, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят Вас, стоят того, чтобы их «выкинули по носу».
34. От злости иногда бываю мрачным.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не огорчаюсь.
36. Если кто-то пытается вывести меня из себя, я не обращаю на него внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, иногда меня охватывает зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если злость, не прибегая к сильному выражению.

40. Хотелось, чтобы мои грехи были прощены.
41. Редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Обижаясь, когда иногда получается не по-моему.
43. Иногда люди раздражают меня своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверять чужакам».
46. Если кто-то раздражает меня, я готов сказать ему все, что о нем думаю.
47. Делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.
48. Если разозлюсь, могу ударить кого-нибудь.
49. С десяти лет у меня не было вспышек гнева.
50. Часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить.
52. Всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда кричат на меня, кричу в ответ.
54. Неудача оскорбляет меня.
55. Дерусь не реже и не чаще других.
56. Могу вспомнить случаи, когда был настолько зол, что завла первую пеншался под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда чувствую, что жизнь со мной поступает несправедливо.
59. Раньше думал, что большинство людей говорит правду, но теперь этому не верю.
60. Ругаюсь только от злости.
61. Когда поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав нужно применить физическую силу, то я применяю ее.
63. Иногда выражаю свой гнев тем, что стучу по столу.
64. Бываю грубоим по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
66. Не умею поставить человека на место, даже если он этого заслуживает.
67. Часто думаю, что живу неправильно.
68. Знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Не оскорбляюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову мысль о том, что люди пытаются раздражить или оскорбить меня.

71. Часто просто устроюлю лядды, не собираюсь преводить угрозы в исполнение.

72. В последнее время я стал зашудой.

73. В споре часто помышляю глос.

74. Стараясь скрывать плохое отношение к лядды.

75. Лучше согласиться с чем-либо, чем станов стареть.

При обработке данных ответы «да» и «пожалуй, да» могут быть объединены (суммируются как ответы «да»), так же, как и ответы «нет» и «пожалуй, нет» (суммируются как ответы «нет»).

Ключ 1

для обработки результатов испытания по опроснику

+1». Физическая агрессия (к = 11):

1+, 9-, 17-, 23+, 33+, 41+, 49+, 55+, 63+, 68+.

+2». Вербальная агрессия (к = 8):

7+, 15+, 23+, 31+, 39-, 46+, 53+, 60+, 66-, 71+, 73+, 74-, 75-.

+3». Косвенная агрессия (к = 13):

2+, 10+, 18+, 26-, 34+, 42+, 49-, 56+, 63+.

+4». Асоциальность (к = 20):

4+, 12+, 20+, 28+, 26-.

+5». Раздражение (к = 9):

3+, 11-, 19+, 27+, 35-, 43+, 50+, 57+, 64+, 69-, 72+.

+6». Подозрительность (к = 11):

6+, 14+, 22+, 30+, 38+, 45+, 52+, 59+, 65-, 70-.

+7». Обида (к = 13):

5+, 13+, 21+, 29+, 37+, 44+, 51+, 58+.

+8». Чуждость к вам (к = 11):

8+, 16+, 24+, 32+, 40+, 47+, 54+, 61+, 67+.

Номера вопросов со знаком «-» требуют и регистрации ответа с противоположным знаком: если был ответ «да», то мы его регистрируем как ответ «нет», если был ответ «нет», регистрируем как ответ «да». Сумма баллов, умноженная на коэффициент, указанный в скобках при каждом параметре агрессивности, позволяет получить удобные для сопоставления – нормированные – показатели, характеризующие индивидуальные и групповые результаты (нулевые значения не подсчитываются).

Таблица 29

Ключ 2

с бланком для анализа результатов

Суммарные показатели:

 $(+1 + +2 + +3) : 3 = \text{ИА}$ – индекс агрессивности; $(+6 + +7) : 2 = \text{ИВ}$ – индекс враждебности.

-1"	-3"	-5"	-4"	-7"	-6"	-2"	-8"
1+	2+	3+	4+	5+	6+	7+	8+
9-	10+	11-	12+	13+	14+	15+	16+
17-	18+	19+	20+	21+	22+	23+	24+
25+	26-	27+	28+	29+	30+	31+	32+
33+	34+	35-	36-	37+	38+	39-	40+
41+	42+	43+		44+	45+	46+	47+
48+	49-	50+		51+	52+	53+	54+
55+	56+	57+		58+	59+	60+	61+
62+	63+	64+			65-	66-	67+
68+		69-			70-	71+	
		72+				73+	
						74-	
						75-	
11	13	9	20	13	11	8	

Методика 7.9. «Тест Люшера» [13]. Основан на предположении о том, что выбор цвета отражает нередко направленность испытуемого на определенную деятельность, а также настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности. Его применяют иногда в целях профориентации, при подборе кадров, комплекс-

товании производственных коллективов, в этических, геронтологических исследованиях. Значения цветов в их психологической интерпретации определялись в ходе разнонаправленного обследования многочисленного контингента различных испытуемых.

Характеристика цветов (по Люшеру) включает 4 основных и 4 дополнительных цвета.

Основные цвета: 1) синий – символизирует спокойствие, удовлетворенность; 2) синев-зеленый – чувство уверенности, настойчивость, иногда упрямство; 3) оранжево-красный – символизирует силу волевого усилия, агрессивность, наступательные тенденции, возбуждение; 4) светло-желтый – активность, стремление к общению, экспансивность, веселость. При отсутствии конфликта в оптимальном состоянии основные цвета должны занимать преимущественно первые пять позиций.

Дополнительные цвета: 5) фиолетовый; 6) коричнево-красный; 7) черный; 8) зеленый (9). Символизирует негативные тенденции: тревожность, стресс, переживание страха, огорчения. Значение этих цветов (как и основных) в наибольшей степени определяется их взаимным расположением, распределением по позициям, что будет показано ниже.

Инструкция (для психолога): «Перемешайте цветные карточки и положите цветной поверхностью наверх. Попросите испытуемого выбрать из восьми цветов тот, который ему больше всего нравится. При этом нужно пояснить, что он должен выбрать цвет как таковой, не пытаясь соотносить его с любимым цветом в одежде, цветом глаз и т. п. Испытуемый должен выделить наиболее приятный цвет из восьми. Карточку с выбранным цветом следует оположить в сторону, перевернув цветной стороной вниз. Попросите выбрать из оставшихся семи цветов наиболее приятный. Выбранную карточку следует положить цветной стороной вниз справа от первой. Повторите процедуру. Переверните номера карточек в разложенном порядке».

Через 2–3 мин опять положите карточки цветной стороной сверху и проделайте то же самое. При этом пове-

ните, что испытуемый не должен вспоминать порядок раскладки в первом выборе и сознательно менять предыдущий порядок. Он должен выбрать цвета как будто делает это впервые.

Первый выбор характеризует желаемое состояние, второй – действительное. В зависимости от цели исследования можно интерпретировать результаты соответствующего тестирования».

В результате тестирования получаем восемь позиций: первая и вторая – явное предпочтение (обозначаются ++); третья и четвертая – предпочтение (обозначаются +); пятая и шестая – безразличие к цвету (обозначаются =); седьмая и восьмая – антипатия к цвету (обозначаются –).

На основании анализа более 36 000 результатов исследований М. Ломбер дал примерную характеристику выбранных позиций:

1-я позиция отражает средства достижения цели (например, выбор синего цвета говорит о намерении действовать спокойно, без излишнего напряжения);

2-я позиция показывает цель, к которой стремится испытуемый;

3 и 4-я позиции характеризуют предпочтение цвету и отражают ощущение испытуемым обстановки ситуации, в которой он находится, или же образ действий, который ему подсказывает ситуация;

5 и 6-я позиции характеризуют безразличие к цвету, нейтральное к нему отношение. Они как бы свидетельствуют о том, что испытуемый не связывает свое состояние, настроение, желания с данными цветами. Однако в определенной ситуации эта позиция может содержать резервную трактовку цвета, например, синий цвет (цвет покоя) откладывается временно как неподходящий в данной ситуации;

7 и 8-я позиции характеризуют негативное отношение к цвету, стремление подавить какую-либо потребность, мотив, настроение, отражаемые данным цветом.

Запись выбранных цветов осуществляется поочередно номеров в порядке предпочтения с указанием позиций. На-

пример, при выборе красного, желтого, синего, серого, зеленого, фиолетового, коричневого и черного цветов записывается:

+	+	x	x	=	=	-	-
3	4	1	0	2	5	6	7

Зоны (+ +; x x; = =; - -) образуют 4 функциональные группы.

Интерпретация результатов гестирования

Как отмечалось, одним из приемов трактовки результатов выбора является оценка положения основных цветов. Если они занимают позицию далее левой, значит, характеризующие ими свойства, потребности не удовлетворены; следовательно, имеют место тревожность, негативное состояние.

Рассматривается взаимное положение основных цветов. Когда, например, № 1 и 3 (синий и желтый) находятся рядом (образуя функциональную группу), подчеркивается их общая черта – субъективная направленность «вовнутрь». Совместное положение цветов № 2 и 3 (зеленого и красного) указывает на автономность, самостоятельность в принятии решений, инициативность. Сочетание цветов № 3 и 4 (красного и желтого) подчеркивает направленность «вонне». Сочетание цветов № 1 и 4 (синего и желтого) усиливает представление зависимости испытуемых от среды. При сочетании цветов № 1 и 3 (синего и красного) в одной функциональной группе подчеркивается благоприятный баланс зависимости от среды, субъективной направленности (синий цвет) и автономности, направленности «вонне» (красный цвет). Сочетание зеленого и желтого цветов (№ 2 и 4) рассматривается как противопоставление субъективного стремления «вовнутрь», автономности, устремления стремления «вонне», зависимости от среды.

Основные цвета, по мнению М. Люшера, символизируют следующие психологические потребности:

№ 1 (синий) – потребность в удовлетворении, спокойствии, устойчивой положительной привязанности;

№ 2 (зеленый) – потребность в самоутверждении;

№ 3 (красный) – потребность в активном действии и достижении успеха;

№ 4 (желтый) – потребность в перспективе, надеждах на лучшее, мечтах.

Если основные цвета находятся в 1–3-й позициях, считается, что эти потребности в известной мере удовлетворяются, воспринимаются как удовлетворяемые; если они в 4–6-й позициях, имеют место какой-либо конфликт, тревожность, неудовлетворенность из-за неблагоприятных обстоятельств. Отвергаемый цвет может рассматриваться как источник стресса. Например, отвергаемый синий цвет означает неудовлетворенность отсутствием покоя, привалянности.

Возможности оценки работоспособности в ходе анализа выбора цветов М. Люшер учитывал, исходя из следующих посылок.

Зеленый цвет характеризует гибкость волевых проявлений в сложных условиях деятельности, чем обеспечивается поддержание работоспособности.

Красный цвет характеризует силу воли и чувство удовлетворенности стремлением к достижению цели, что также содействует поддержанию работоспособности.

Желтый цвет отражает надежды на успех, спонтанное удовлетворение от участия в деятельности (иногда без четкого осознания ее деталей), ориентацию на дальнейшую работу.

Если все эти три цвета стоят в начале ряда и все вместе, то вероятны более продуктивная деятельность, более высокая работоспособность. Если же они находятся во второй половине ряда и отделены друг от друга, прогноз менее благоприятный.

Показатели тревоги. Если основной цвет стоит на 4-м месте, он обозначается знаком –, и все остальные, что находятся за ним (7–8-я позиция), обозначаются этим же знаком. Их следует рассматривать как отвергаемые цвета, как причину тревожности, негативного состояния.

В тесте Люшера также случаи дополнительно помечаются буквой А над номером цвета и знаком –, например:

▲	▲	▲
1	6	0

Показатели компенсации. При наличии источника стресса, тревоги (выражаемого каким-либо основным цветом, помещенным на 6-ю и 8-ю позиции) цвет, поставленный в 1-ю позицию, рассматривается как показатель компенсации (компенсирующим мотивом, настроением, поведением). В этом случае над цифрой, занимающей 1-е место, ставится буква С. Считается явлением более или менее нормальным, когда компенсация проходит за счет одного из основных цветов. В то же время сам факт наличия показателя стресса и компенсации всегда свидетельствует о недостаточной оптимальности состояния.

В тех же случаях, когда компенсации проходит за счет дополнительных цветов, результаты теста трактуются как показатели негативного состояния, негативных мотивов, негативного отношения к окружающей ситуации.

Показатели интенсивности тревоги характеризуются позицией, занимаемой основными цветами. Если основной цвет стоит на 6-м месте, фактор, вызывающий тревогу, считается относительно слабым (это отмечается одним восклицательным знаком); если цвет в 7-й позиции, ставит два восклицательных знака (!!); если основной цвет в 8-й позиции, ставится три знака (!!!). Таким образом может быть поставлено до 6 знаков, характеризующих источник стресса, тревоги, например:

1	2	3
▲	▲	▲
2	1	4

Подобным же образом оцениваются случаи неблагоприятной компенсации. Если компенсацией служит какой-либо из основных цветов или фиолетовый, не ставится никаких знаков. Если серый, коричневый или черный цвет занимают 3-ю позицию, ставится один восклицательный знак; если 2-ю позицию, ставится два знака (!!); если 1-ю позицию, ставится три знака (!!!). Таким образом, их может быть 6, например:

III	II	I
C	C	C
+	+	+
6	0	7

Считается, что чем больше «6», тем неблагоприятнее прогноз.

С учетом полученных результатов тестирования целесообразно организовать мероприятия по регуляции и саморегуляции психических состояний, аутогенной тренировке. Повторное тестирование после таких мероприятий (в сочетании с другими методиками) может дать информацию о снижении тревожности, напряженности.

Особо важное значение при интерпретации результатов тестирования имеет оценка цвета в последней 8-й позиции (или в 4-й функциональной группе при наличии двух цветов со знаком -). Если цвета в этой позиции помечены восклицательными знаками, значит достаточно велика вероятность развития у испытуемого состояния тревожности.

Обратите внимание на соотношения 1-й и 8-й позиций, – имеет ли место компенсация, по нормальной ли схеме она построена?

Может быть также проанализировано отношение цветов во 2-й и 3-й позициях (желаемая цель и фактическая ситуация). Нет ли между ними конфликта? Например, красный цвет во 2-й и серый в 3-й позициях символизируют конфликт между целью, мотивами и самооценкой реального своего состояния.

Анализируя и интерпретируя результаты теста Люшера, полученную психодиагностическую информацию следует сопоставлять с материалами анкетирования, наблюдения, бесед, изучения документов об испытуемых. Только при таком разностороннем их изучении можно делать какие-то серьезные заключения о чертах личности, ее психологических особенностях.

То же самое следует сказать о перспективах использования результатов теста для оценки состояния, в частности эмоционального, напряженности, тревожности. Однако совпадение показателей цветового теста (выбор цветов № 6, 7,

0 в 1-й позиции) и данных анкетирования и наблюдения позволяет с большей уверенностью судить о развитии у испытуемых различных негативных состояний.

Интерпретация цветных пар по Ловелу

Получив +1 +1

Первый цвет – синий

+1 +2 (синий и зеленый) – чувство удовлетворенности, спокойствия, стремление к спокойной обстановке, нежелание участвовать в конфликтах, желание избежать стресса.

+1 +3 (синий и красный) – чувство целостности, активное и не всегда осознанное стремление к тесным межличностным отношениям. Потребность во внимании со стороны других.

+1 +4 (синий и желтый) – небольшое беспокойство, эмоциональное и не всегда осознанное стремление к тесным взаимодействиям. Потребность во внимании со стороны других.

+1 +5 (синий и фиолетовый) – небольшое беспокойство, потребность в тонком окружении, стремление к эстетическому.

+1 +6 (синий и коричневый) – чувство беспокойства, страх одиночества, стремление уйти от конфликтов, избежать стресса.

+1 +7 (синий и черный) – негативное состояние, стремление к покою, отдыху, неудовлетворенность отношением к себе, негативное отношение к ситуации.

+1 +8 (синий и серый) – негативное состояние, потребность освободиться от стресса, стремление к покою, отдыху.

Первый цвет – зеленый

+2 +1 (зеленый и синий) – позитивное состояние, стремление к признанию, к деятельности, обеспечивающей успех.

+2 +3 (зеленый и красный) – активное стремление к успеху, к самостоятельным решениям, преодолению препятствий в деятельности.

+2 +4 (зеленый и желтый) – небольшое беспокойство, стремление к признанию, популярности, желание произвести впечатление.

+2 +5 (зеленый и фиолетовый) – небольшое беспокойство, стремление к признанию, популярности, желание суперпечаталений, повышенное внимание к реакциям окружающих на свои поступки.

+2 +8 (зеленый и коричневый) – чувство неудовлетворенности, усталости, переоценка значимости отношения к себе со стороны окружающих.

+2 +7 (зеленый и черный) – чувство обиды, злости, стремление к жесткости, авторитетности в отношении.

+2 +9 (зеленый и серый) – чувство неудовлетворенности, стремление к признанию, желание произвести впечатление.

Первый цвет – красный

+3 +1 (красный и синий) – деловое возбуждение, активное стремление к деятельности, впечатлениям, удовольствиям.

+3 +2 (красный и зеленый) – деловое возбуждение, активное стремление к цели, преодолению всех трудностей, стремление к высокой оценке своей деятельности.

+3 +4 (красный и желтый) – деловое, слегка повышенное возбуждение, увлеченность, оптимизм, стремление к контактам, расширение сферы деятельности.

+3 +5 (красный и фиолетовый) – повышенное возбуждение, но всегда адекватная увлеченность, стремление произвести впечатление.

+3 +6 (красный и коричневый) – негативное настроение, огорчение из-за неудач, нежелание лишиться благоприятной ситуации.

+3 +7 (красный и черный) – негативное настроение, злость, стремление уйти из неблагоприятной ситуации.

+3 +8 (красный и серый) – чувство неудовлетворенности, направленность на рискованное действие.

Первый цвет – желтый

+4 +1 (желтый и синий) – настроение в общем положительное, стремление к позитивному эмоциональному состоянию, взаимовыгодное.

+4 +2 (желтый и зеленый) – настроение в общем положительное, желание поиска первых путей решения стоящих задач, стремление к самоутверждению.

+4 +3 (желтый и красный) – несколько повышенное деловое возбуждение, стремление к широкой активности.

+4 +5 (желтый и фиолетовый) – небольшая эйфория, стремление к ярким событиям, желание произвести впечатление.

+4 +6 (желтый и коричневый) – негативное настроение, оборачивание и потребность в эмоциональной разрядке, отанже.

+4 +7 (желтый и черный) – весьма негативное настроение, стремление уйти от любых проблем, склонность к необдуманным, малозащитным решениям.

+4 +9 (желтый и серый) – негативное утишенное состояние, стремление выйти из неприятной ситуации, нечеткое представление о том, как это сделать.

Первый цвет – фиолетовый

+5 +1 (фиолетовый и синий) – неопределенное настроение, стремление к согласию и гармонии.

+5 +2 (фиолетовый и зеленый) – осторожность, желание произвести впечатление.

+5 +3 (фиолетовый и красный) – некоторое возбуждение, увлеченность, активное стремление произвести впечатление.

+5 +4 (фиолетовый и желтый) – возбуждение, фантазирование, стремление к ярким событиям.

+5 +6 (фиолетовый и коричневый) – возбуждение, направленность на сильные эмоциональные переживания.

+5 +7 (фиолетовый и черный) – негативное состояние.

+5 +9 (фиолетовый и серый) – напряжение, стремление оградить себя от конфликтов, стресса.

Первый цвет – коричневый

+6 +1 (коричневый и синий) – напряжение, страх одиночества, желание уйти из неблагоприятной ситуации.

+6 +2 (коричневый и зеленый) – чувство беспокойства, стремление к строгому контролю над собой, чтобы избежать ошибки.

+6 +3 (коричневый и красный) – активное стремление к эмоциональной разрядке.

+6 +4 (коричневый и желтый) – утрата веры в положительные перспективы, вероятность необдуманных решений («мне все равно»).

+6 +5 (коричневый и фиолетовый) – чувство неудовлетворенности, стремление к комфорту.

+6 +7 (коричневый и черный) – негативное состояние, разочарованность, стремление к покою, желание уйти от активности.

+6 +0 (коричневый и серый) – весьма негативное состояние, стремление уйти от сложных проблем, а не бороться с ними.

Первый цвет – черный

+7 +1 (черный и синий) – весьма негативное состояние, стремление уйти от проблем («оставили бы в покое»).

+7 +2 (черный и зеленый) – возбуждение, пассивное отношение к окружающим, не всегда адекватное упрямство.

+2 +3 (черный и красный) – сильное возбуждение, возможные аффективные поступки.

+7 +4 (черный и желтый) – весьма негативное состояние, отчаяние, суицидальные мысли.

+7 +5 (черный и фиолетовый) – напряженность, мечты о гармонии.

+7 +6 (черный и коричневый) – возбуждение, установка на нереальные задачи, стремление уйти от беспокойных мыслей, неблагоприятных ситуаций.

+7 +0 (черный и серый) – чувство безнадежности, обреченности, стремление сопротивляться всему, неадекватность.

Первый цвет – серый

+0 +1 (серый и синий) – негативное состояние, желание спокойной ситуации.

+0 +2 (серый и зеленый) – негативное состояние, ощущение враждебности окружающих и желание оградыться от среды.

+0 +3 (серый и красный) – негативное состояние, повышенные требования к окружающим, не всегда адекватная активность.

+0 +4 (серый и желтый) – негативное состояние, стремление уйти от проблем, а не решать их.

+0 +5 (серый и фиолетовый) – чувство беспокойства, осторожности, стремление скрыть это чувство.

+0 +6 (серый и коричневый) – весьма негативное состояние, стремление уйти от всего сложного, трудного, от волнения.

+0 +7 (серый и черный) – весьма негативное состояние, обида, чувство угнетенности, вероятность неадекватных решений.

Полюсы «–»

Первый цвет – серый

–0 –1 (серый и синий) – чувство неудовлетворенности, эмоциональной напряженности.

–0 –2 (серый и зеленый) – эмоциональная напряженность, желание выйти из неблагоприятной ситуации.

–0 –3 (серый и красный) – раздраженность, чувство беспомощности.

–0 –4 (серый и желтый) – тревожность, неуверенность в своих силах.

–0 –5 (серый и фиолетовый) – небольшое контролируемое возбуждение.

–0 –6 (серый и коричневый) – тревожность, неуверенность в своих силах, но при этом повышенная требовательность, желание достичь признания своей личности.

–0 –7 (серый и черный) – отрицание каких-либо ограничений своей личности, активное стремление к деятельности.

Первый цвет – синий

–1 –2 (синий и зеленый) – сильное напряжение, стремление избавиться от негативного стрессового состояния.

–1 –3 (синий и красный) – сильное напряжение, чувство беспомощности, желание выйти из эмоциональной ситуации.

–1 –4 (синий и желтый) – состояние, близкое к стрессу, эмоциональные негативные переживания, чувство беспомощности.

–1 –5 (синий и фиолетовый) – состояние, близкое к стрессу, сложность взаимоотношений, чувство ограниченности в возможностях, нетерпеливость.

–1 –6 (синий и коричневый) – эмоциональная неудовлетворенность, самоограничение, поиск поддержки.

–1 –7 (синий и черный) – состояние, близкое к стрессу, эмоциональная неудовлетворенность, стремление уйти из неволеженной ситуации.

–1 –0 (синий и серый) – несколько угнетенное состояние, тревожность, ощущение бесперспективности.

Первый цвет – зеленый

–2 –1 (зеленый и синий) – угнетенное состояние, неверие в свои силы, стремление уйти из неприятной ситуации.

–2 –3 (зеленый и красный) – сильное возбуждение, тягостные переживания, отношения со средой считает для себя враждебными, возможны эффективные поступки.

–2 –4 (зеленый и желтый) – состояние, близкое к фрустрации, чувство разочарования, нерешительности.

–2 –5 (зеленый и фиолетовый) – состояние, близкое к стрессовому, чувство оскорбленного достоинства, неверие в свои силы.

–2 –6 (зеленый и коричневый) – состояние, близкое к стрессовому, неадекватно повышенный самоконтроль, необоснованное стремление к признанию.

–2 –7 (зеленый и черный) – состояние фрустрации из-за ограничения амбициозных требований, недостаточная целеустремленность.

–2 –0 (зеленый и серый) – состояние фрустрации, раздраженности из-за ряда неудач, снижение волевых качеств.

Первый цвет – красный

–3 –1 (красный и синий) – подавляемое возбуждение, раздражительность, нетерпеливость, поиск выхода из негативных отношений, сложившихся с близкими людьми.

–3 –2 (красный и зеленый) – состояние стресса из-за неадекватной самооценки.

–3 –4 (красный и желтый) – мнительность, тревожность, неадекватная оценка среды, стремление к самооправданию.

–3 –5 (красный и фиолетовый) – состояние стресса из-за неудачных попыток достичь взаимопонимания, чувство неуверенности, беспомощности, желание почувствовать.

–3 –6 (красный и коричневый) – сильное напряжение, вызванное иногда сексуальным самоограничением, отсутствии дружеских контактов, неуверенность в своих силах.

–3 –7 (красный и черный) – состояние стресса из-за глубокого разочарования, фрустрации, чувство тревожности, бессилия решить конфликтную проблему, желание выйти из фрустрирующей ситуации любым путем, сомнение в том, что это удастся.

–3 –9 (красный и серый) – сдерживаемое возбуждение, чувство утрачиваемой перспективы, вероятность нервного истощения.

Первый цвет – желтый

–4 –1 (желтый и синий) – чувство разочарования, состояние, близкое к стрессу, стремление подавить негативные эмоции.

–4 –2 (желтый и зеленый) – состояние нерешительности, тревожности, разочарования.

–4 –3 (желтый и красный) – состояние стресса, сопровождаемое возбуждением, сомнения в успехе, претензии, не подкрепляемые реальными возможностями, самооправдание.

–4 –5 (желтый и фиолетовый) – эмоциональное разочарование и чувство беспокойства, тревоги, разочарования.

–4 –6 (желтый и коричневый) – эмоциональная неустойчивость, негативное настроение, потребность в общении, тенденция к избеганию ответственности.

–4 –7 (желтый и черный) – напряженность, чувство неуверенности, настороженности, стремление избежать контроля извне.

–4 –9 (желтый и серый) – напряженность, чувство боязни потерять что-то важное, упустить возможности, напряженное ожидание.

Первый цвет – фиолетовый

–5 –1 (фиолетовый и синий) – чувство неудовлетворенности, стимулирующее к активности; стремление к сотрудничеству.

–5 –2 (фиолетовый и зеленый) – стрессовые состояния из-за неуспешности желаемого самоутверждения.

–5 –3 (фиолетовый и красный) – стрессовое состояние из-за неудач в активных, иногда необдуманных действиях.

–5 –4 (фиолетовый и желтый) – настороженность, подозрительность, разочарование, замкнутость.

–5 –6 (фиолетовый и коричневый) – стресс, вызванный нарушением желательных взаимоотношений, повышенная выскательность к другим.

–5 –7 (фиолетовый и черный) – выражение из-за ограничения в самостоятельных решениях, стремление к независимости, откровенному выражению мысли.

–5 –0 (фиолетовый и серый) – проявление нетерпения, но в то же время стремление к самоконтролю, что вызывает некоторое эмоциональное возбуждение.

Первый цвет – коричневый

–6 –1 (коричневый и синий) – негативное состояние, чувство неудовлетворенности из-за недостаточного признания заслуг (реальных и предполагаемых), стремление к саморегулированию и самоконтролю.

–6 –2 (коричневый и зеленый) – негативное состояние из-за чрезмерного самоконтроля, упрямое желание выделиться, сомнения в том, что это удастся.

–6 –3 (коричневый и красный) – стрессовое состояние из-за подавленности эротических и других биологических потребностей, стремление к сотрудничеству для выхода из стресса.

–6 –4 (коричневый и желтый) – напряженность из-за стремления скрыть тревогу под маской уверенности и безопасности.

–6 –5 (коричневый и фиолетовый) – негативное состояние из-за неудовлетворенного стремления к чувственной гармонии.

–6 –7 (коричневый и черный) – стремление уйти из подчинения, негативное отношение к различным запретам.

–6 –0 (коричневый и серый) – стрессовое состояние из-за подавления биологических, сексуальных потребностей.

Первый цвет – черный

–7 –1 (черный и синий) – состояние беспокойства в связи со скрытым желанием получить помощь, поддержку.

–7 –2 (черный и зеленый) – состояние, близкое к фрустрации из-за ограничения свободы желаемых действий, стремление избавиться от помех.

–7 –3 (черный и красный) – стрессовое состояние, вызванное разочарованием в ожидаемой ситуации, эмоциональное возбуждение.

–7 –4 (черный и желтый) – стрессовое состояние из-за боязни дальнейших неудач, отказ от разумных компромиссов.

–7 –5 (черный и фиолетовый) – тонкая идеализированной ситуации.

–7 –6 (черный и коричневый) – стрессовое состояние из-за неприятных ограничений, запретов, стремление сопротивляться ограничениям, уйти от заурядности.

–7 –8 (черный и серый) – стремление уйти из неблагоприятной ситуации.

Первый цвет – серый

–8 –1 (серый и синий) – некоторое напряжение, стремление противостоять негативным чувствам.

–8 –2 (серый и зеленый) – негативное состояние в связи с перенапряжением, переутомлением.

–8 –3 (серый и красный) – подавленное беспокойство, возможность аффективных действий, раздражительность.

–8 –4 (серый и желтый) – чувства тревожности, неуверенности.

–8 –5 (серый и фиолетовый) – напряжение в связи с подавлением чувственных переживаний.

–8 –6 (серый и коричневый) – стремление выйти из неблагоприятной ситуации, несколько завышенная самооценка.

–8 –7 (серый и черный) – стремление выйти из неблагоприятной ситуации, надежда на хорошие перемены в будущем.

М. Линер составил специальную таблицу, в которой отмечены сочетания цветов в разных позициях, предполагающие отражение конфликтов, переживаемых испытуемыми (не даются причины, мотивов этих конфликтов). Рассмотрим две первые и две последние позиции с набором цветов, отражающие серьезные конфликты.

Позиция 1, 2			Позиция 7, 8		
0	4	кк	0	1	кк
0	6	кк	0	2	ккк
0	7	ккк	0	3	кк
1	7	кк	0	4	кк
2	7	кк	1	2	ккк
3	7	кк	1	3	ккк
4	0	кк	1	4	ккк
4	6	кк	2	0	кк
4	7	кк	2	1	ккк
6	0	кк	2	3	ккк
6	4	кк	2	4	ккк
6	7	ккк	3	0	кк
7	0	ккк	3	1	ккк
7	1	кк	3	2	ккк
7	2	кк	3	4	ккк
7	3	кк	3	5	кк
7	4	кк	4	1	ккк
7	5	кк	4	2	ккк
7	6	кк	4	3	ккк
			5	3	кк
			6	3	кк
			7	3	кк

Методика 7. 10. «Индивидуально-психологический вопросник – ИТQ» [22]. Инструкция: «Прочитав каждое утверждение, завершите «да» перед номером соответствующего утверждения, если согласны с утверждением, или «нет», если не согласны».

Бланк опросника

- | | | |
|----|-----|--|
| Да | Нет | 1. Я постараюсь отнестись к исследованиям ответственно и быть максимально искренним. |
| Да | Нет | 2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер. |
| Да | Нет | 3. Я лучше справляюсь с работой в тишине и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте. |
| Да | Нет | 4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи. |
| Да | Нет | 5. Я очень редко заговариваю первым с незнакомыми людьми. |
| Да | Нет | 6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках. |
| Да | Нет | 7. Если будет нужно, я раздвину все преграды на пути к достижению цели. |
| Да | Нет | 8. Я часто тревожусь по пустякам. |
| Да | Нет | 9. В моих неудачах виноваты определенные люди. |
| Да | Нет | 10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь. |
| Да | Нет | 11. Меня мало касается все, что случается с другими. |
| Да | Нет | 12. Мне интересны яркие, артистичные личности. |
| Да | Нет | 13. Мне нет дела до чужих страданий, хватает своих. |
| Да | Нет | 14. В шумной компании я чаще всего — в роли только наблюдателя. |
| Да | Нет | 15. Для меня невозможно наблюдать страдания других людей. |
| Да | Нет | 16. Я — человек абсолютно правдивый. |
| Да | Нет | 17. Все мои дела связаны с собственным неуменем ладить с людьми. |
| Да | Нет | 18. Меня часто тянет к шумным компаниям. |
| Да | Нет | 19. Принимая важные решения, я всегда действую самостоятельно. |
| Да | Нет | 20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых. |
| Да | Нет | 21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать, прежде чем начать действовать. |

- | | | | |
|----|-----|-----|--|
| Да | Нет | 22. | Меня раздражает люди, пытающиеся изменить мое мнение, когда я уверен в своей правоте. |
| Да | Нет | 23. | Я часто возмущаюсь за близких мне людей даже без серьезного повода. |
| Да | Нет | 24. | Я не могу терпеть, когда кто-нибудь мешает заведенной мною посылке. |
| Да | Нет | 25. | Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей. |
| Да | Нет | 26. | В жизни я твердо придерживался определенных принципов. |
| Да | Нет | 27. | Люблю посидеть в компании, где можно танцевать или пить. |
| Да | Нет | 28. | Я чрезвычайно чувствителен к изменениям в настроении окружающих. |
| Да | Нет | 29. | Я могу, не смущаясь, дурничать в веселой компании. |
| Да | Нет | 30. | Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей. |
| Да | Нет | 31. | Я никогда не поступаю как закон. |
| Да | Нет | 32. | Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение. |
| Да | Нет | 33. | Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один, а не в присутствии многих людей. |
| Да | Нет | 34. | Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для важного дела. |
| Да | Нет | 35. | Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей. |
| Да | Нет | 36. | Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет. |
| Да | Нет | 37. | Мне не трудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным. |
| Да | Нет | 38. | Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие. |
| Да | Нет | 39. | Я всегда бываю упрям в тех случаях, когда уверен в своей правоте. |
| Да | Нет | 40. | Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и неприятно. |
| Да | Нет | 41. | Никто не может навязать мне свое мнение. |
| Да | Нет | 42. | Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми посетителями. |

Да	Нет	43.	Я могу изменить свое мнение под давлением окружающих.
Да	Нет	44.	В поезде и с удовольствием провожу время в беседе с попутчиками.
Да	Нет	45.	Я никогда не вру.
Да	Нет	46.	Я никогда не откладываю на завтра то, что следовало сделать сегодня.
Да	Нет	47.	Я вечно всем не доволен.
Да	Нет	48.	Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях.
Да	Нет	49.	Я умею заинтересовать людей и повести их за собой.
Да	Нет	50.	Мне нравится командовать другими.
Да	Нет	51.	Я умею дать отпор тем, кто воюет со мной дела.
Да	Нет	52.	Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких.
Да	Нет	53.	Мне нередко приходилось в драке защищать свои права.
Да	Нет	54.	Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи.
Да	Нет	55.	Мое настроение зависит в сильной зависимости от настроения тех, кто меня окружает.
Да	Нет	56.	Я добиваюсь своего упертостью и настойчивостью.
Да	Нет	57.	Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселится.
Да	Нет	58.	Мое грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление.
Да	Нет	59.	Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений.
Да	Нет	60.	Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения.
Да	Нет	61.	Меня любят все мои друзья.
Да	Нет	62.	У меня трагичная судьба.
Да	Нет	63.	У меня много близких друзей.
Да	Нет	64.	Я самый несчастный человек на свете.
Да	Нет	65.	Мне проще зависеть на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах.
Да	Нет	66.	Я стараюсь быть таким «как все», не выделяться среди других.

Да	Нет	67. Я — человек спокойный, уравновешенный.
Да	Нет	68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной реакцией.
Да	Нет	69. Я очень чувствителен к изменению погоды.
Да	Нет	70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях.
Да	Нет	71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом попенному приводить их в порядок.
Да	Нет	72. Я люблю ходить в гости.
Да	Нет	73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие.
Да	Нет	74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей.
Да	Нет	75. Я никогда не испытываю желания выругаться.
Да	Нет	76. Я никого никогда не обманывал.
Да	Нет	77. Мне никто не нужен, и я никому не нужен.
Да	Нет	78. Я — человек застенчивый.
Да	Нет	79. Мне ужасно не везет в жизни.
Да	Нет	80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности.
Да	Нет	81. Я бы очень переживал, если бы кто-то зашел или обидел.
Да	Нет	82. Меня ничем не испугать.
Да	Нет	83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем.
Да	Нет	84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого себя.
Да	Нет	85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды.
Да	Нет	86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу.
Да	Нет	87. Когда меня зовут в гости, в чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома».
Да	Нет	88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей.
Да	Нет	89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение.
Да	Нет	90. Я никогда не сержусь.
Да	Нет	91. Я отвечал на все вопросы очень правильно.

Ключ

	Любь	"лю"	14, 15, 47, 48, 49, 61, 73, 74, 80	
Позитивная оценка	Агрессивность	"агр"	2, 17, 32, 47, 62, 64, 77, 79	
	Негативная оценка	Восприимчивость	"вос"	12, 27, 29, 42, 44, 52
Самостоятельность		Самостоятельность	"сам"	14, 17, 27
	Насквозность	Сквозность	"скв"	4, 18, 21, 34, 49, 59
Агрессивность		"агр"	4, 27, 39	
Конформность	Решительность	"реш"	33, 34	
		"реш"	8, 24, 26, 39, 41, 56	
Надежность	Восприимчивость	"вос"	71, 83, 84	
		"вос"	3, 5, 10, 15, 46, 76	Сред. надежности
Защитность	Самостоятельность	"сам"	19, 20, 47	
	Конформность	Трусовость	"тру"	17, 28, 41, 58, 67
Контролируемость		Любознательность	"люб"	11, 13, 30, 54
	"люб"		8, 23, 38, 52, 74, 85, 86	
Коммуникативность	Восприимчивость	"вос"	47, 62	
		"вос"	16, 25, 40, 55, 58	
Коммуникативность	Восприимчивость	"вос"	70, 75, 81, 88	
		"вос"	11, 17, 29, 42, 44, 51	

Полученные по каждой учитываемой шкале баллы откладываются на соответствующих радиусах схемы (см. рис. 34).



Рис. 34. Ведущие индивидуально-типологические особенности и сопряженный с ними социально-психологический и когнитивный индивидуальный стиль.

Когнитивный стиль: *левомоздочный* – 1) абстрактно-аналитический (вербальный); 3) синтетический, рациональный, формально-логический; *правомоздочный* – 2) чувственный (наглядно-образный); 4) целостный, эвристический (интуитивный).

Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по восьми шкалам.

Показатели в пределах нормы (3–4 балла) – гармоничная личность.

Выраженные умеренно (3–7 баллов) – акцентированные черты.

Выраженные избыточно (8–9 баллов) – дезадаптирующие свойства.

Тенденции, компенсированные полярными свойствами (т. е. антитеценциями), являются свидетельством значи-

тельной эмоциональной напряженности и признаком наличия внутреннего конфликта, если показатели выше 5 баллов. Для нормы (в пределах 4-х баллов) это свидетельство сбалансированности разнонаправленных свойств.

Показатели 0 и 1 баллов указывают на гипотетичность, плохое самопознание или неискренность при обследовании.

Социально-психологические аспекты (лидерство, компрометируемость и т. д.) проявляются как акцентированный или дезадаптирующий стиль межличностного поведения при выраженных показателях (более 4-х) по соседствующим типологическим свойствам. При этом «ложь» (неискренность) более 5 баллов – данные不可靠; «упреждающая» (подчеркивание проблем) более 5 баллов – данные不可靠.

Данная типология индивидуально-личностных свойств базируется на целостном понимании личности с позиций теории ведущих тенденций, которые пронизывают все уровни личности: и самые низкие, биологические, и его характерологическую структуру, и более высокий уровень – социальной активности человека.

Показатель «тревожность» при умеренных показателях (3–4 балла) выявляет лишь осторожность и принятие решений, ответственность по отношению к окружающим, социальную сообразность среде; при высоких показателях эта шкала выявляет избыточную тревожность, мнительность, боязливость, склонность к навязчивым страхам и паническим реакциям. Шкала «стенничности (агрессивности)» в норме соответствует достаточно уверенной тенденции самоутверждения, активной самореализации, отстаивания своих интересов и лишь при высоких баллах указывает на эгоцентризм и склонность к агрессивной манере самоутверждения вопреки интересам окружающих, вплоть до явных агрессивных высказываний или действий.

«Стойкость» (раскованное самоутверждение, наступательность, стремление к лидерству), сочетающаяся в себе экстравертированность и агрессивность, формирует «силу»

ный) (гипертимный) тип поведения с наиболее четко выраженными типологическими свойствами, в то время как сензитивность (чувствительность, ориентация на авторитет более сильной личности, конформность, черты зависимости), представляющая собой сплав интровертированности и тревожности, формирует атрибутику типологически «слабой» (гипотимной) конституциональной структуры. Нижняя часть полукруга отражает те типологические свойства, которые проявляются как более выраженная ориентация не на средовое воздействие, а на собственные субъективно обусловленные установки, то есть автономность. Напротив, верхняя его часть представляет типологические тенденции, указывающие на подвластность индивида воздействию среды (гетероавтономность).

Противопоставляемые друг другу типологические свойства ригидности и лабильности (подвижности) формируют в свою очередь два полярных типа, представляющих собой смешанные варианты по отношению к чисто гипертимному и часто гипотимному. Один из них – ригидный – характеризуется сочетанием субъективизма интроверта с инертностью (тугоподвижностью) установок и настойчивостью личности, склонной к педантизму и настоятельной подозрительности. Другой – лабильный (эмотивный) – отличается выраженной изменчивостью настроения, мотивационной неустойчивостью, повышенной эмотивностью, чертами демонстративности (личность, ищущая признание).

Промежуточные характеристики представляют собой сплав соседствующих на схеме свойств, синтез двух ведущих тенденций, формирующий derivative свойства, проявляющиеся в социальной активности индивида.

«Конформность» проявляется на стыке таких ведущих тенденций, как «тревожность» и «сензитивность»: конформность как стиль поведения базируется на типологических свойствах неуверенности в себе и избыточной ориентированности на общепринятые нормы поведения. Повышенная тревожность в сочетании с эмоциональной неустойчивостью в эксперименте показала высокую корреляцию с таким соци-

ально-психологическим свойством, как «компромиссность», то есть одновременное стремление к самоутверждению и к избеганию конфликта с референтной группой. «Зависимость» как стиль взаимодействия с микросоциумом оказалась тесно связанной с такими типологическими свойствами, как «интроверсия» (склонность к уходу в мир идей, застенчивость, замкнутость) и «сензитивность» (чувствительность и ранимость в отношении средних воздействий с выраженной потребностью в глубокой и постоянной привязанности и в защите со стороны более сильной личности), так эти тенденции создают почву для поведения, направленного на избегание конфликта и поиск идущей социальной ниши. «Лидерство» как свойство, проявляющееся в норме самостоятельностью в принятии решений, предприимчивостью и стремлением быть «ведущим», а не «ведомым», формируется сочетанием умеренно выраженной «спонтанности» и «агрессивности» (как продолжение высокой активности). Однако при высоких (8–9) баллах оно отражает самоуверенность и неумение соблюдать субординацию по отношению к старшим по должности или по возрасту лицам, или даже самовлюбленность и манию величия. «На стыке» таких свойств как «эмоциональная лабильность» и «экстраверсия» проявляется «коммуникативность». Этому способствует демонстративность и конски призывая неустойчивой личности в сочетании с высокой социальной активностью экстраверта.

В то же время следует подчеркнуть, что «социальная пассивность», базирующаяся на «интровертированности», здесь рассматривается как свойство неоднозначное: имеется в виду менее выраженная реактивность внешних проявлений чувств при одновременно более богатой интрапсихической активности, что проявляется как высокая рефлексивность (чувствительность к внешним воздействиям), напряженная внутренностная работа по самосовершенствованию, склонность к мечтам и фантазированию. Напротив, «социальная активность» рассматривается как склонность к широким контактам с людьми, разговорчивость и двигательная раскрепощенность, но при этом ос-

лажены склонность к самосовершенствованию и тенденция к самонаблюдению.

«Надидеализм» формируется сочетанием «интровертированности» с «ригидностью» и проявляется в устойчивости собственного, временами достаточно самобытного и субъективного мнения. Сочетание «ригидности» с «агрессивностью» проявляется конфликтным и неконформным стилем поведения. Если «конформность» в норме проявляется как хранительница традиций и устоев общества, то «неконформность» – тенденция к отвержению общепринятых канонов и устаревших догм, спутница радикализма и прогресса, которая при низком уровне развития или при патологии ведет к антисоциальным формам поведения.

Из этой достаточно богатой гаммы индивидуально-личностных свойств, базирующихся на восточной типологической традиции, можно выделить наиболее характерные признаки, связанные с половой принадлежностью. Так, среди женщин чаще встречаются сензитивный, тревожный и эмоциональный типы реагирования, уходящие корнями в тормозные и лабильные свойства нервной системы. Среди мужчин чаще можно наблюдать спонтанный, агрессивный и ригидный типы реагирования, базирующиеся на импульсивных, возбужденных и тулополюжных свойствах нервной системы.

Кроме того, некоторые сочетания не соседствующих на схеме тенденций дают новые типологические паттерны. Так, комбинация «спонтанности» с «интроверсией» характерна для экспансивных шизоидов, а склонность к перепадам настроения (колебания между «интровертированностью» и «экстравертированностью») свойственна циклотимным личностям.

Изучение индивидуального стиля когнитивной деятельности в сравнительном анализе с данными типологического опросника позволило обнаружить следующие закономерности: социально активные коммуникативные экстраверты отличаются преобладанием правополушарных характеристик – освоение новой информации им дается легче через разговорное общение.

Среди них эмоционально лабильные и тревожные личности с компромиссным стилем социального поведения отличаются художественным, наглядно-образным типом восприятия, склонностью к опоре на цельно-чувственные образы, что способствует формированию в профессиональном плане тяги к таким видам деятельности, где человек оказывается эмоционально вовлеченным в контакты с окружением, может перевоплощаться в разные социальные роли и быть в центре внимания окружающих, а также проявлять свои художественные наклонности. Спонтанные, склонные к лидерству, неконформные личности при той же целостности восприятия постигая новую информацию больше ориентированы на собственную интуицию. Их знание или понимание проблемы может опережать опыт. В процессе принятия решений они руководствуются догадкой, предположением и способны на основании минимальной информации выстроить целое, пренебрегая детальной проработкой изучаемого материала. Их профессиональная деятельность лежит преимущественно в сфере предпринимательства, организации, администрирования.

Близкие к этой группе спонтанно-стемные личности больше стремятся к двигательной, а не мыслительной активности. Среди них большинство выбирает спортивную деятельность, путешествия, военную службу, профессии, связанные с повышенными физическими нагрузками.

Полярный или тревожный тип чаще встречается среди воспитателей, учителей и представителей других профессий, требующих самоотречения и нуждающихся в широчайшей социальной поддержке (священнослужители, миссионеры, общественные деятели, борцы за воплощение в жизнь гуманных идей).

Социально пассивные интроверты в большинстве своем относятся к левополупарному когнитивному стилю. При этом лица, типологически относящиеся к сензитивным и тревожным (конформным и зависимым), больше ориентированы на вербальный стиль освоения материала (через словесную информацию). Отсюда выбор таких профессий, как

преподавание, наука, канцелярская, библиотечная работа, филология и прочие гуманитарные виды деятельности.

Социально пассивные индивиды и ригидные личности усваивают и передают информацию, пользуясь языком смыслов, формул и цифр. Поэтому их профессиональный выбор чаще всего сводится к точным наукам, механике, физике, финансовому учету, бухгалтерии, военной службе, ремеслам, шитью, конструированию и другим видам деятельности, где нужны точность, соразмерность движений, хороший глазомер. Их стиль мышления – системный, синтетический, прагматичный, складывающий целое из «кирпичиков» отдельных составляющих деталей.

Сбалансированность и умеренная степень выраженности разных типологических свойств отражают стабильность и уравновешенность гармоничной личности. При дестабилизации эти тенденции уславняются и заостряются в зависимости от predispositions.

Признак инфантилизма у взрослых людей – высокие баллы по шкале «экстраверсия» в сочетании с явно выраженной «спонтанностью» или «лабильностью».

Акцентуация характера проявляется высокими баллами по шкале «интроверсия» и «ригидности» (аутизм и паранойяльность), по шкалам «интроверсия» и «спонтанности» (несплавивший шизоид), «спонтанности» и «агрессивности» (актисоциальное поведение), «агрессивности» и «ригидности» (эксплозивный тип акцентуации).

Максимальные баллы (8–9) выявляют дестабилизированные (психологические) черты соответствующего паттерна. Для истерической психопатии характерны высокие показатели одновременно по двум полярным шкалам «лабильности» и «ригидности», для невротического варианта личности – сочетание высокой «сензитивности» со столь же высокой «спонтанностью».

Психосоматическая predisposition характеризуется повышенными показателями ортогональных (полярных по значению) типологических свойств. Формируя психологическую компенсированность одного полярного признака

другим, такой паттерн обрисовывает конфликтную разнонаправленность тенденций, которая создает почву для переноса социально-психологических проблем в соматические расстройства.

Методика 7.11. «Тест Кэттелла (16PF – опросник)» [19]. Многофакторный опросник личности опубликован Р.Б. Кэттеллом в 1949 г. и с тех пор широко используется в психодиагностической практике. Этот тест универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы носят проективный характер, отражают обычные жизненные ситуации.

В настоящее время различные формы 16PF опросника являются наиболее популярным средством экспресс-диагностики личности. Они используются во всех ситуациях, когда необходимо знание индивидуально-психологических особенностей человека. Опросник диагностирует черты личности, которые Р.Б. Кэттелл называет конституционными факторами. Изучение динамических факторов – мотивов, потребностей, интересов, ценностей – требует применения других методов. Это необходимо учитывать при интерпретации, так как реализация в поведении личностных черт и установок зависит от потребностей и характеристик ситуации.

Ниже приводится сокращенный вариант опросника, который следует использовать в условиях дефицита времени. Он содержит 105 вопросов. Время обследования колеблется от 20 до 30 мин. Способ работы с опросником издается в инструкции для испытуемого. Ответы заносятся на специальный опросный лист, а затем обчитываются с помощью специального «ключа». Совпадение с ключом ответов «а» и «с» оценивается двумя баллами, совпадение ответов «b» – одним баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов даст в результате значение фактора. Исключением является фактор В – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору – 12 баллов, по фактору В – 3 балла, минимальная – 0 баллов.

Инструкция: «Перед Вами ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильными» или «ошибочными». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Старайтесь отвечать искренне и точно.

Напишите свою фамилию и прочие данные о себе в верхней части листа для ответов.

Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых Вам ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует вашему взглядам, вашему мнению о себе. Отвечать надо следующим образом: в соответствующей клеточке на бланке для ответов поставьте отчетливый крестик (левая клеточка соответствует ответу «а», средняя – ответу «b», а клеточка справа – ответу «с».

В самом вопроснике ничего не пишите и не подчеркивайте!

Если Вам что-нибудь неясно, спросите экспериментатора. Когда будете отвечать на вопросы, все время помните четыре следующих правила.

1. Не нужно много времени тратить на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае, отвечая, старайтесь представить «среднюю», наиболее типичную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса, и на основе этого выбирайте ответ.

Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно, приблизительно на 5–6 вопросов за минуту. Вы должны затратить на все ответы не более 30 мин.

2. Старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным, неопределенным ответам, типа «не знаю», «ничто среднее» и т. п.

3. Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно некоторые вопросы окажутся для Вас не очень подмывающими, но и в этом случае постарайтесь найти наилучший ответ, наиболее точный. Некоторые вопросы могут показаться личными, но Вы можете

быть уверены, что ваши ответы не будут расшифрованы. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причем ответы на каждый отдельный вопрос вообще не будут просматриваться: нас интересуют только обобщенные показатели.

4. Отвечайте честно и искренне. Не старайтесь произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае:

а) Вы сможете лучше узнать себя;

б) очень поможете нам в нашей работе — заранее благодарим Вас за помощь в отработке методики.

Просим: не переверачивайте страницу, пока не получите разрешения».

Текст задания

1. Я думаю, моя память сейчас лучше, чем была раньше.

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.

а) да; б) иногда; в) нет.

3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что земной «скарок», я должен был бы назвать преступника

а) балдегов; б) сытым; в) тучей.

4. Когда я ложусь спать, я

а) засыпаю быстро; б) нечто среднее; в) засыпаю с трудом.

5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы

а) пропустить вперед большинство машин; б) не знаю; в) обогнать все идущие вперед машины.

6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать веселые истории.

а) да; б) иногда; в) нет.

7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.

а) верно; б) трудно сказать; в) неверно.

8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.

а) да; б) иногда; в) нет.

9. Я бы скорее занимался

а) фехтованием и танцами; б) затрудняюсь сказать; в) борьбой и баскетболом.

10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.

а) да; б) иногда; с) нет.

11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.

а) да; б) иногда; с) нет.

12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаясь.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.

а) верно; б) иногда; с) нет.

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легче возбуждаемый, чем большинство людей.

а) верно; б) затрудняюсь ответить; с) неверно.

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принять решения.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

Конец первого блока в бланке для ответов.

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникает чувство раздражения по отношению к моим родителям.

а) да; б) не знаю; с) нет.

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли

а) своим хорошим друзьям; б) не знаю; с) в своем дневнике.

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный», это

а) «небрежный»; б) «щадливый»; с) «приблизительный».

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.

а) да; б) трудно сказать; с) нет.

22. Меня больше раздражают люди, которые

а) своими грубыми шутками возмущают людей в краску; б) затрудняюсь ответить; с) создают неудобства, опаздывая на условленную встречу.

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

24. Я думаю, что

а) не все надо делать одинаково тщательно; б) затрудняюсь сказать; с) любую работу следует выполнять тщательно, если Вы за нее платите.

25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.

а) да; б) возможно; с) нет.

26. Мои друзья чаще

а) советуются со мной; б) делают то и другое первому; с) дают мне советы.

27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочту сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.

а) да; б) никогда; с) нет.

28. Мне нравится друг,

а) чьи интересы имеют деловой и практический характер; б) не знаю; с) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь.

29. Я не могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.

а) верно; б) затрудняюсь ответить; с) неверно.

30. Меня волнует мой прошлые поступки и ошибки.

а) да; б) не знаю; с) нет.

31. Если бы я одинаково хорошо умел и то, и другое, то я бы предпочел

а) играть в шахматы; б) трудно сказать; с) играть в городки.

32. Мне нравится общительные, коммунистские люди.

а) да; б) не знаю; с) нет.

33. Я настолько осторожен и пристрастен, что со мной случаются мелкие истеричные неожиданности, чем с другими людьми.

а) да; б) трудно сказать; с) нет.

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне необходимо.

а) да; б) никогда; с) нет.

Конец второго блока в бланке для ответов.

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.

а) да; б) никогда; с) нет.

36. На предприятии мне было бы интересно

а) работать с механизмами и механизмами и участвовать в основном производстве; б) трудно сказать; с) беседовать с людьми, занимаюсь общественной работой.

37. Какое слово не связано с двумя другими?

а) «котика»; б) «блинко»; с) «солнце».

38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

а) раздражает меня; б) нечто среднее; с) не беспокоит меня.

39. Если бы у меня было много денег, то я

а) позаботился бы, чтобы не вызывать к себе занесит; б) не знаю; с) жил бы, но спешил себе ни в чем.

40. Худшее наказание для меня

а) тяжелая работа; б) не знаю; с) быть запертым в одиночестве.

41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.

а) да; б) никогда; с) нет.

42. Мне говорили, что ребенком я был

а) спокойным и любил оставаться один; б) не знаю; с) живым и подвижным.

43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.

а) да; б) не знаю; с) нет.

44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это невыгодно для них.

а) да; б) трудно сказать; с) нет.

45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне несущественными.

а) верно; б) затрудняюсь ответить; с) неверно.

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

47. Я никогда не бываю так несчастен, что хочется плакать.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

48. В музыке я наслаждаюсь

а) маршами в исполнении военных оркестров; б) не знаю; с) скрипичным соло.

49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца

а) в деревне с одним или двумя друзьями; б) затрудняюсь сказать; с) возглавляя группу в туристическом лагере.

50. Условия, затрудняющие составление планов

а) никогда не возникают; б) трудно сказать; с) не стоит того.

51. Необдуманные поступки и высказывания моих друзей и мой адрес не обижают и не огорчают меня.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

Конец правильного слова и бланка для ответов.

52. Когда мне все удастся, я покажу эти дела друзьям.

а) всегда; б) иногда; с) редко.

53. Я предпочел бы скорее работать

а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них; б) затрудняюсь ответить; с) архитектором, который в такой команде разрабатывает свой проект.

54. Дом так относится к комнате, как дерево

а) в лесу; б) в растении; с) в листу.

55. То, что я люблю, у меня получается.

а) редко; б) иногда; с) часто.

56. В большинстве дел я

а) предпочитаю рискнуть; б) не знаю; с) предпочитаю действовать наверняка.

57. Вероятно, некоторые люди слышат, что я слишком много говорю.

а) скорее это так; б) не знаю; с) думаю, что нет.

58. Мне больше нравится человек

а) большого знания и эрудиции, будь он даже интеллигент и интеллигентен; б) трудно сказать; с) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам.

59. Я принимаю решения

а) быстрее, чем многие люди; б) не знаю; с) медленнее, чем большинство людей.

60. На меня большое впечатление производит

а) мастерство и изощренность; б) трудно сказать; с) сила и мощь.

61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству.

а) да; б) нечто среднее; с) нет.

62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прозаическими.

а) да; б) не знаю; с) нет.

63. Я предпочитаю

а) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам; б) затрудняюсь ответить; с) советоваться с моими друзьями.

64. Если человек не отвечает сразу после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что сказал глупость.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

65. В школьные годы я больше всего получал знаний

а) на уроках; б) трудно сказать; с) читая книги.

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.

а) верно; б) иногда; с) неверно.

67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь

а) заняться другим вопросом; б) затрудняюсь ответить; с) еще раз попытаться решить этот вопрос.

68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., казалось бы, без определенной причины.

а) да; б) иногда; с) нет.

Какая четвертая строка в блоке для ответов.

69. Иногда я собираюсь хуже, чем обычно.

а) верно; б) не знаю; с) неверно.

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

а) да; б) иногда; с) нет.

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжаться ряд 1, 2, 3, 5, 6, будет

а) 10; б) 3; с) 7.

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

а) да; б) не знаю; с) нет.

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.

а) да; б) иногда; с) нет.

74. Я живу согласованном днем больше, чем другие люди.

а) верно; б) трудно сказать; с) неверно.

75. На вечеринке мне нравится

а) принимать участие в интересной беседе; б) затрудняюсь ответить; с) смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать самому.

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.

а) да; б) иногда; с) нет.

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться с

а) Колумбом; б) не знаю; с) Пушкиным.

78. Я вынужден удирать себя от того, чтобы улаживать чужие дела.

а) да; б) иногда; с) нет.

79. Работая в магазине, я предпочел бы

а) оформлять витрины; б) не знаю; с) быть кассиром.

80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным.

а) да; б) трудно сказать; с) нет.

81. Если я знаю, что мой старый друг злобен со мной и избивает меня, я обычно

а) сразу же думаю: «У него плохое настроение»; б) не знаю; с) беспокоюсь о том, что я совершил неверный поступок.

82. Все несчастия происходят из-за людей,

а) которые стараются во все внести изменения, хотя существуют способы решения этих вопросов; б) не знаю; с) отвергающих новые, многообещающие предложения.

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.

а) да; б) иногда; в) нет.

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.

а) верно; б) иногда; в) неверно.

85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.

а) верно; б) не знаю; в) неверно.

Какая ладья свободна в бланке для ответа.

86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.

а) верно; б) иногда; в) неверно.

87. Бывает, что все утро я не могу ни с кем разговаривать.

а) часто; б) иногда; в) неверно.

88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы

а) остаются; б) идут правильно; в) спешат.

89. Мне бывает скучно

а) часто; б) иногда; в) редко.

90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.

а) верно; б) иногда; в) неверно.

91. Я считаю, что нужно кокетничать женщинами военная, потому что они утомительны.

а) да; б) иногда; в) нет.

92. Дома в свободное время я

а) беггаю и отдыхаю; б) затрудняюсь ответить; в) занимаюсь интересующими меня делами.

93. Я робко и осторожно отношусь к замыканию дружеских отношений с новыми людьми.

а) да; б) иногда; в) нет.

94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.

а) да; б) иногда; в) нет.

95. Я подозреваю, что люди, с которыми я дружу, могут оказаться спящими не дружными за моей спиной.

а) да, в большинстве случаев; б) иногда; в) нет, редко.

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов.

а) да; б) иногда; в) нет.

97. Я думаю, что было бы интереснее быть

а) натуралистом и работать с растениями; б) не знаю; в) стрелочным агентом.

98. Я подвержен безграничному страху и отвращению по отношению к некоторым видам, например к определенным животным, местам и т. д.

При высоких оценках – наблюдается абстрактность мышления, сообразительность, быстрая обучаемость. Существует некоторая связь с уровнем вербальной культуры и эрудицией.

Фактор С – эмоциональная неустойчивость – эмоциональная лabilityность

При низких оценках – выражены низкая толерантность по отношению к фрустрации, подверженность чувствам, переменчивость интересов, склонность к лабильности настроения, раздражительность, утомляемость, невротические симптомы, инсомния.

При высоких оценках – человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Он лучше способен следовать требованиям группы, характеризуется постоянством интересов. У него отсутствует нервное утомление. В крайних случаях может иметь место эмоциональная ригидность и нечувствительность. По некоторым работам фактор связан с силой нервной системы, лабильностью и преобладанием процесса торможения.

Фактор E – лabilityность – доминантность

При низких оценках – человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается замкнутым, берет вину на себя, тревожится о возможных своих ошибках. Ему свойственны тактичность, быстротность, почтительность, покорность до полной пассивности.

При высоких оценках – человек властный, независимый, самоуверенный, упрямый до агрессивности. Он независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны, предпочитает для себя авторитарный стиль руководства, но и борется за более высокий статус; конфликтный, своенравный.

Фактор F – сдержанность – экспрессивность

При низких оценках – человек характеризуется благодушием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнить, некоторая

особенность, несимметричность в восприятии действительности. Беспечен о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

При высоких оценках – человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, разговорчив, подвижен. Энергичен, социальные контакты для него эмоционально значимы. Он экспансивен, искренен в отношениях между людьми. Эмоциональность, динамичность общения приводят к тому, что он часто становится лидером и ситуативом групповой деятельности, верит в удачу. В целом оценка по этому фактору отражает эмоциональную окраску и динамичность общения.

Фактор G «наблюдательность чувствам – высокая нормативность поведения»

При низких оценках – человек нестойк, подвержен влиянию случая и обстоятельств, не делает усилий по выполнению групповых требований и норм. Он характеризуется беспринципностью, неорганизованностью, безответственностью, гибкими установками по отношению к социальным нормам, что может привести к антисоциальному поведению.

При высоких оценках – наблюдается осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность.

В целом фактор определяет, в какой мере различные нормы и запреты регулируют поведение и отношения человека.

Фактор H «робость–смелость»

При низких оценках – человек застенчив, не уверен в своих силах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает одного-двух людей, друзей. Отличается повышенной чувствительностью к угрозе.

При высоких оценках – человеку свойственны социальная смелость, активность, готовность иметь дело с неизвестными обстоятельствами и людьми. Он склонен к риску,

держится свободно, расторможено. В целом фактор определяет реактивность на угрозу в социальных ситуациях и определяет степень активности в социальных контактах.

Фактор J «жесткость—чувствительность»

При низких оценках — человеку свойственны мужественность, самоуверенность, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жесткость, суровость, черствость по отношению к окружающим.

При высоких оценках — наблюдается мягкость, устойчивость, зависимость, стремление к покровительству, склонность к романтизму, артистичность натуры, единственность, художественность восприятия мира. Можно говорить о развитой способности к эмпатии, сопереживанию, сопереживанию и пониманию других людей.

Фактор L «доверчивость—подозрительность»

При низких оценках человек характеризуется открытостью, доверчивостью, благожелательностью по отношению к другим людям, терпимостью, уживчивостью, свободен от зависти, легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе.

При высоких оценках — человек ревнивый, завистливый, характеризуется подозрительностью, ему свойственно большое самовознешение. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен.

Фактор говорит об эмоциональном отношении к людям.

Фактор M «реальность — развитое воображение»

При низких оценках — человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственны некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам.

При высокой оценке — можно говорить о развитом воображении, ориентировании на свой внутренний мир, высоким творческом потенциале человека.

Фактор N «прямолинейность—диалогичность»

При низких оценках — человеку свойственны прямолинейность, наивность, остротенность, непосредственность поведения.

При высоких оценках – человек характеризуется расчетливостью, проницательностью, разумным и сентиментальным подходом к событиям и окружающим людям.

Фактор D «уверенность в себе – предельность»

При низких оценках – человек безмятежен, ладнокровен, спокоен, уверен в себе.

При высоких оценках – человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

Фактор Q₁ «консерватизм – радикализм»

При низких оценках – человек характеризуется консервативностью, устойчивостью по отношению к традиционным трудностям; он знает, во что должен верить, и несмотря на несостоятельность каких-то принципов, не ищет новых, с сомнением относится к новым идеям, склонен к морализации и нравучениям. Он противится переменам и не интересуется аналитическими и интеллектуальными соображениями.

При высоких оценках – человек критически настроен, характеризуется наличием интеллектуальных интересов, аналитичностью мышления, стремится быть хорошо информированным. Более склонен к экспериментированию, спокойно воспринимает новые не установившиеся взгляды и перспективы, не доверяет авторитетам, на веру ничего не принимает.

Фактор Q₂ «неформализм – конформизм»

При низких оценках – человек зависим от группы, следует за общественным мнением, предпочитает и работать, и принимать решения вместе с другими людьми, ориентируется на социальное одобрение. При этом у него зачастую отсутствует инициатива принятия решений.

При высокой оценке – человек предпочитает собственные решения, независим, следует по выбранному им самому пути, сам принимает решения и сам действует, однако он не всегда доминантен, то есть, имея собственное мнение, он не стремится навязать его окружающим. Нельзя сказать, что он не любит людей, он просто не нуждается в их одобрении и поддержке.

Фактор Q_1 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль

При низких оценках – наблюдается недисциплинированность, внутренняя конфликтность представлений о себе, человек не обеспечен выполнением социальных требований.

При высоких оценках – развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует свои эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца. Ему свойственны целенаправленность и интегрированность личности. В отличие от социальной нормативности поведения (фактор Q) этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения.

Фактор Q_2 – расслабленность – напряженность

При низких оценках – человеку свойственна расслабленность, вялость, спокойствие, низкая мотивация, лень, наличие удовлетворенности и невозмутимости.

Высокая оценка свидетельствует о напряженности, фрустрированности, взвинченности, наличии возбуждения и беспокойства. Состояние фрустрации, в которой человек находится, представляет собой результат повышенной мотивации. Ему свойственно активное неудовлетворенное стремлений.

Фактор MD – адекватность самооценки

Чем выше оценка по этому фактору, тем в большей степени человеку свойственно завышать свои возможности и переоценивать себя.

На основе качественного и количественного анализа содержания личностных факторов и их взаимосвязей могут быть выделены следующие блоки факторов:

- 1) интеллектуальные особенности – факторы V , M , Q_1 ;
- 2) эмоционально-волевые особенности – факторы C , G , I , O , Q_2 , Q_3 ;
- 3) коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия – факторы A , H , F , E , Q_4 , N , L .

Данная методика может применяться как в группе, так и индивидуально, как в блоке с другими методиками, так и

изолировано. Для качественной и прогностической интерпретации экспериментатору требуется некоторый опыт работы с методикой.

Методика 7.12. «Стандартизированный метод исследования личности – СМИЛ» [22]. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности предназначен для количественно-качественного определения ее структурных компонентов, таких как характерологические особенности, тип реакции на стресс, адаптивные и компенсаторные возможности индивида, особенности поведения в межличностных отношениях, социальная направленность, а также для установления особенностей его психического состояния в момент обследования и в динамике (Л.Н. Собчик).

Этот метод СМИЛ – адаптированный вариант Миннесотского многопрофильного личностного теста MMPI, созданного в 1941–1947 гг. американскими психологами I. Mackinley и S. Hathaway, с автоматизированным способом обработки данных, что исключает зависимость получаемых результатов (но не интерпретации) от личностных особенностей и опыта экспериментатора.

От других вариантов адаптации теста MMPI СМИЛ отличается интерпретацией, ориентированной на популяцию психически здоровых лиц, возможностью применения 200 дополнительных шкал и наличием двух форм – карточной и буклетной, каждая из которых имеет мужской и женский варианты, отличающиеся лишь родовыми окончаниями.

В процессе обследования испытуемый оценивает 566 утверждений (16 утверждений встречаются повторно) как «верные» или «неверные» по отношению к нему. Содержание утверждений отражает картину самочувствия обследуемого, его привычки и особенности поведения, отношение к различным жизненным явлениям и ценностям, нравственную сторону его переживаний, специфику межличностных контактов, направленность интересов, уровень активности и настроения и др. В отличие от боль-

инициатива опросников только часть утверждений методики регистрирует чисто субъективные ответы в процессе самооценки. Большая часть утверждений носит проективный характер и не прямо, а лоб, а исподволь выявляет реакции испытуемого в различных ситуациях. Фактически 366 утверждений моделируют ситуации, которые в зависимости от ответа испытуемого выявляют специфику его индивидуальных личностных особенностей и поведенческих реакций.

В связи с реадaptацией методики и расширением сферы ее применения большинству базисных шкал методики приданы новые названия, соответствующие их психологической сущности: 1-я шкала – «невротический сверхконтроль», 2-я – «ассиметричность», 3-я – «эмоциональная лабильность», 4-я – «импульсивность», 5-я – «ригидность», 7-я – «тревожность», 8-я – «индивидуальность», 9-я – «оптимизм и активность». Не изменились названия двух шкал: 5-й – «шкала женственности–мужественности» и 9-й – «шкала социальной интроверсии». Базисные шкалы формируют целостный личностный профиль, отражающий портрет личности во всей его сложности и разнообразии.

Профиль СМНЛ – это та ломаная линия, которая соединяет между собой количественные показатели 10 базисных шкал. К нему примыкает профиль шкал достоверности: шкала «7» показывает, сколько утверждений опросника попали в категорию ответов «не знаю». Шкала «джи» («J») показывает, насколько искренним был обследуемый в процессе тестирования; шкала «достоверности» («F») – уровень надежности полученных данных в зависимости от его открытости и готовности к сотрудничеству; шкала «коррекции» («K») выявляет степень искажения профиля под влиянием закрытости испытуемого. В зависимости от показателей этих шкал профиль признается как достоверный или недостоверный, а его особенности рассматриваются через призму установок испытуемого по отношению к процедуре обследования.

Методика предъявляется испытуемому в виде книжечки-буклета, содержащего 366 утверждений (сокращенный вариант, позволяющий получить личностный профиль, но уже без дополнительных шкал, содержит 366 утверждений). В опроснике приводятся не вопросы, а утверждения, потому что человек более искренно отвечает на интересующие психолога вопросы, если они звучат в форме утверждения. В такой ситуации человек чувствует себя анализирующим свое «Я» как бы наедине с самим собой, и это способствует большей открытости, нежели вопросительная форма, звучащая как допрос.

Утверждения носят разный характер в зависимости от того, какая сфера человеческих проблем ими освещается. Большинство из них направлено на выявление черт характера, на стиль общения с окружающими и отражает субъективные пристрастия и вкусы обследуемого человека, его взгляды на разные жизненные ценности, особенности эмоциональных реакций, оценку соответствующего самочувствия в ряде физиологических функций, фон настроения и пр. Важна не сама формулировка утверждения. Это всего лишь стандартный набор моделируемых экспериментом ситуаций, на которые разные люди по-разному реагируют. Важна избирательность ответов, обрисовывающая в конкретном итоге индивидуально-личностные свойства конкретного человека. Анализ результатов основан не на изучении смысла ответов испытуемого, а на статистической процедуре обобщения данных, в процессе которой выявляется количественная дисперсия разных вариантов ответов по отношению, с одной стороны, к средненормативной усредненности, а с другой – к патологической экстремности психофизиологического фактора, содержащего, по сути дела, ту или иную индивидуально-личностную тенденцию. Большинство утверждений звучит так, что испытуемый, отвечая, далеко не всегда представляет, каким образом это его охарактеризует, – это значительно затрудняет стремление «улучшить» или «ухудшить» результаты обследования. На первый взгляд, методика позволяет обрисовать субъективную внутреннюю кар-

тину «Я» обследуемого лица. Реально же благодаря участи проективному изучению многих утверждений в эксперименте выявляются и те психологические аспекты, которые не осознаются человеком или лишь частично поддается контролю сознания. Поэтому лишь при статистически недостоверных данных профиль личности искажается настолько, что его нет смысла интерпретировать. В рамках же достоверных данных даже при наличии тенденций, влияющих на увеличение или сглаживание рисунка профиля, интерпретация отражает истинную картину личности. При этом возможна весьма дифференцированная градация степени выраженности разных личностных свойств в их сложном сочетании, когда принимаются во внимание не только высокие показатели, но и их соотношение с низкими показателями. В то же время отклонение от средненормативных показателей, более чем вдвое превышающее среднеквадратичную ошибку, выявляет избыточную степень выраженности той или иной личностной черты, выходя ее за пределы достаточно широкого (от 30 до 70 стандартных баллов T) коридора нормативного разброса. Такие данные не обязательно свидетельствуют о патологии. Состояние стресса, «объективно» сложная ситуация, физическое недомогание — все это может вызвать состояние временной дезадаптации. Поэтому интерпретация полученных данных должна вестись в соответствии со всей имеющейся об испытуемом информации, не говоря уже о том, что для адекватного представления об испытуемом не мешает взглянуть на него самого. «Слепая» интерпретация может использоваться лишь в исследовательских целях, когда проверяется надежность методики, а также при крупномасштабных исследованиях, когда интерпретируются не личность отдельного человека, а некоторые обобщенные тенденции больших по численности групп.

Методика, по своей структуре сходная с опросником, по существу близка к проективным личностным методикам. Надежность полученных результатов, с одной стороны, базируется на сравнении каждого индивидуального случая с

высокими по данной популяции стандартам; с другой – существенным отличием данной методики от всех других является наличие в ее структуре шкал достоверности, выявляющих установку испытуемого показать себя при обследовании в «лучшем свете», уклониться от откровенных ответов или акцентировать дефекты своего характера и тяжесть состояния, или даже сублимировать чуждые испытуемому черты характера или симптомы.

Определяя степень выраженности той или иной тенденции в количественных оценках, методика дает возможность широко использовать методы математического анализа и статистической обработки данных. Однако количественная оценка не представляется самоцелью, она лишь уточняет структуру качественного анализа, ранжирует представителей изучаемой группы по интенсивности проявления какаждлибо личностных особенностей и делает данные исследования определенного контингента сравнимыми как с нормативными, так и с результатами обследования любой другой группы.

Методика позволяет выявить изменения в состоянии обследуемого, а поэтому проведенное в динамике исследование вполне иллюстрирует особенности трансформации состояния.

В то же время, являясь схемой личностной структуры индивида, графический профиль СМНЛ с большим постоянством отражает константы личности, которые остаются присущими ей на протяжении всей жизни. Возможность многократного предъявления методики одному и тому же обследуемому выгодно отличает ее от многих других, применением которых возможно лишь однократно.

Интерпретация результатов, получаемых с помощью СМНЛ, в теоретическом плане связана с целостным подходом к изучению личности и охватывает три ее уровня. Первый из них отражает врожденные особенности, которые определяют темп психической активности, силу и подвижность психических процессов, преобладающие константные характеристики эмоциональной сферы, сексуальную направ-

ленность и другие параметры, имеющие отношение к темпераменту. Второй уровень выявляет совокупность устойчивых признаков, сформировавшихся в процессе накопления индивидуального социального опыта и проявляющихся как в виде автоматизированных компенсаторных и адаптивных механизмов, так и в сознательной деятельности индивида в процессе общения с окружающей средой, в его самооценке и оценке других общающихся с ним лиц, в преобладающем типе социального поведения. Этот уровень ближе всего к тому, что называют характером человека. Третий уровень касается социальной направленности личности, иерархия ценностей индивида, его отношения к морали, вопросам совести, долга и общественно полезной деятельности. Все эти уровни на практике тесно связаны между собой, а в ряде случаев и взаимовоусловлены.

Что касается интеллектуальной сферы, методика выявляет лишь некоторые ее особенности (ригидность, склонность к абстрагированию, конкретность или аморфность) и, в известной мере, степень снижения (значительное снижение является противопоказанием к применению методики), а также контролируемость эмоций со стороны индивида.

Опросник делится на мужской, женский и подростковый варианты, которые отличаются лишь формой изложения некоторых утверждений. «Ключи», с помощью которых подсчитываются сырые баллы по каждой шкале, коррекция сырых показателей для формирования профиля личности в стандартных показателях T, а также интерпретационная схема абсолютно идентичны для всех форм опросника, кроме некоторой разницы в обработке данных по 5–8 шкале в мужском и женском профиле.

Как показывает опыт, методика в основном рассчитана на обследование континента взрослых лиц (от 16 до 80 лет) с образованием не меньше 7–8 классов средней школы, с сохраненным интеллектом.

Процедура обследования

Требуются соблюдение следующих условий: испытуемый не должен испытывать осторожности в отношении целей исследования; он не может претендовать на определенную информацию о результатах тестирования; психолог-экспериментатор или консультант обязан в первую очередь соблюдать интересы обследуемого человека и никогда не интерпретировать данные обследования ему во вред, так как роль психолога в обществе в основном сводится к защите человека во всех смыслах этого слова. Если это правило будет нарушено, люди потеряют доверие к психологу и дальнейшие психологические исследования станут невозможными. Отсюда вытекает и остальное: интерпретация полученных данных должна вестись с позиций психотерапевтического, шадающего подхода. Каждое индивидуально-личностное свойство, как правило, несет в себе и положительную, и отрицательную информацию. Поэтому всегда есть возможность начать собеседование с освещения позитивных характеристик, а затем на этом фоне выделить те особенности и свойства личности, которые создают определенные сложности и негативно влияют на судьбу человека. Но делать это следует осторожно и именно в том стиле, который является для данного индивида оптимальным.

Процедура обследования имеет большое значение для получения наиболее достоверных результатов. Исследование должно проводиться в отдельной комнате, где ничто не отвлекает внимания испытуемого. При обследовании одновременно нескольких человек необходимо постоянное присутствие лица, проводящего исследование. Если испытуемый обращается за консультацией, экспериментатор не должен подсказывать ответ или разъяснить смысл утверждения. Он может напомнить, что испытуемый должен руководствоваться собственным пониманием утверждений и собственным с ним отношением, или указать на соответствующий пункт инструкции. По окончании исследования на бланк ответов накладываются планшеты-ключи и под-

считывается первичный (сырой) результат по каждой из отдельных и базисных шкал (каждой шкале соответствует свой ключ). К первичному (сырому) результату добавляются доли сырого результата, полученного по шкале К, в указанных ниже пропорциях. С учетом этой поправки по каждой шкале на специальном профильном бланке отмечается точкой величина результата. Линия, соединяющая эти точки, образует профиль СМНЛ.

Для выведения профиля нужен специальный профильный бланк (рис. 35). Существует два вида профильных бланков – мужской и женский. Они имеют целый ряд существенных отличий, которые не могут игнорироваться. На профильном бланке сверху и снизу слева направо обозначены шкалы: ? – шкала вопроса, регистрирующая количество отмеченных карточек; далее L – шкала лжи; F – шкала надежности; К – шкала коррекции; затем базисные шкалы: 1-я – «сверхконтроля»; 2-я – «пессимистичности»; 3-я – «эмоциональной лабильности»; 4-я – «импульсивности»; 5-я – «мужественности–женственности»; 6-я – «рагидности»; 7-я – «тревожности»; 8-я – «индивидуальности»; 9-я – «этицистичности»; 0-я – «интроверсии».

Каждая шкала имеет в нижней части бланка (внизу рамки) место для обозначения сырых результатов, а у пяти базисных шкал (1, 4, 7, 8, 9) – еще дополнительный прочерк для добавления в определенной пропорции, указанной на профильном бланке, результата по шкале коррекции К и место для проставления полученной суммы.

Внутри рамки между обозначенными шкал для каждой шкалы имеется своя градация для графического обозначения сырых результатов точкой. Эта градация по ряду шкал различна в мужском и женском варианте, с чем связана необходимость существования двух видов профильных бланков. Сырые результаты на графике соотношены со стандартными оценками (Т), которые представлены вертикально справа и слева у самой рамки графика (от 0 до 120).

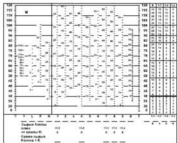


Рис. 38. Профильный бланк к тесту СМИЛ (мужской вариант)

На уровне 50 T (представляющем собой усредненные данные по нормативной группе) проведена более жирная горизонтальная линия. Подобным образом выведены уровни, соответствующие 70 и 30 T – верхняя и нижняя нормы.

Справа расположена таблица с заранее подсчитанными и округленными долями «K»: 0,5; 0,4 и 0,2 для каждого возможного сырого результата по шкале K (первый столбец).

Для получения профиля необходимо в указанной ниже последовательности провалить следующее. Сырые результаты по каждой шкале занести в соответствующие графы на профильном бланке. Затем сырые данные по шкале K отписываются в таблице, расположенной справа от основного графика. На уровне этой цифры делается прочерк вправо, позволяющий выделить величины 0,5; 0,4 и 0,2 от целого K. Эти цифры следует проставить в таком порядке: под сырым

результатом по 1-й шкале – 0,5 К, по 4-й – 0,4 К, по 7 и 8-й – по целому «К», по 9-й – 0,2 К.

Полученные суммы проставить в соответствующих графах. Скорректированные данные и сырые результаты по шкалам, не требующие коррекции, следует обозначить точками на графике, исходя из градации каждой шкалы.

В левой части графика последовательно обозначенных точками показателей по шкалам «?», «L», «F», «K» получаем профиль шкал достоверности.

В правой части графика последовательное соединение точек, отмеченных показателями 10 базисных шкал, дает профиль СМНЛ.

Весь этот процесс – заполнение регистрационного бланка, подсчет данных по каждой шкале, коррекция и выведение профиля – занимает у опытного экспериментатора не более 20–25 мин.

Однако, осваивая метод, рекомендуется с большой тщательностью выполнять подсчеты, не спешить, проверять и перепроверять полученные данные. Получив показатели по отдельным шкалам, следует по каждому ключу сделать повторные подсчеты до получения двух одинаковых результатов.

Базовый профиль СМНЛ

Границы нормативного разброса по базисным шкалам СМНЛ, то есть по тем шкалам, которые формируют личностный профиль, находятся в пределах 30–70 стандартных делений Т. Стандартные количественные оценки выводятся на основании сырых показателей, получаемых при простом подсчете значимых ответов испытуемого по той или иной шкале. Так как математическая «стоимость» каждого утверждения в разных шкалах неравнозначна, необходимость сделать их сравнимыми привела к тому, что были выведены стандартные деления «Т». Они формировались на базе того количества значимых ответов по каждой шкале, которое соответствовало среднеквадратичному отклонению, равному 10 Т (станд.). Подробнее о

математической базе методики и обработке результатов тестирования можно ознакомиться по методическому пособию Л.Н. Собчик [21].

Отчет разброса личностных профилей СМНЛ идет от «идеально-нормативного» среднего профиля, соответствующего теоретической усредненной норме, на уровне 50 Т. Колебания в пределах 46–55 Т трудно интерпретировать, так как они не выявляют достаточно выраженных индивидуально-личностных свойств и характерны для хорошо сбалансированной личности (если шкалы достоверности при этом не показывают выраженной установки на лояль или нестараренность). У такого человека каждой тенденции противопоставлена противоположная по направленности «антитендация», а чувства и поведение подчинены контролю сознания (или темонам настолько укреплены, что минимальный контроль над ними оказывается вполне достаточным). Количественные критерии, имеющие важное значение для интерпретационного подхода, следующие: отклонения профиля от средней линии 50 Т гораздо чаще проявляются в сторону повышения, чем понижения. Здесь не наблюдается симметричности, так как в математическом смысле этого понятия распределение показателей в СМНЛ и MMPI «неправильное». Показатели, колеблющиеся в пределах 56–66 Т, выявляют те ведущие тенденции, которые определяют характерологические особенности индивида. Более высокие показатели разных базисных шкал (67–74 Т) выделяют те акцентированные черты, которые временно могут затруднить социально-психологическую адаптацию человека. Показатели выше 75 Т свидетельствуют о нарушенной адаптации и об отклонении состояния индивида от нормального. Это могут быть психопатические черты характера, состояние стресса, вызванное экстремальной ситуацией, непрочные расстройств и, наконец, психопатология, о чем может судить психоневролог или психиатр по совокупности данных психодиагностического, экспериментально-психологического и клинического исследования.

При общей оценке профиля необходимо обязательно принимать во внимание показатели шкалы достоверности,

так как они показывают, насколько преувеличены, преуменьшены или скрыты обследуемым человеком его личностные проблемы в процессе тестирования.

Основные типы профилей

Профиль называется «линейным», если все показатели его находятся в пределах между 45 и 55 T. Такой профиль чаще всего встречается у лиц, относимых к конкордантной норме, то есть у личностей гармоничных. «Утопленный» профиль отличается от линейного тем, что показатели ряда шкал находятся ниже 45 T, а большинства других – не выше 50 T. Такой профиль чаще всего является результатом установочного отношения к процедуре тестирования и сопровождается высокими показателями шкал достоверности L и K при низкой F. «Пограничный» профиль своими наиболее высокими точками достигает 70–75 T, а остальные шкалы в большинстве своем – не ниже 54 T.

«Пикобразный» профиль называется тогда, когда наряду с большинством шкал, находящихся на одном уровне, одна, две или более расположены значительно выше других (на 15–20 T и выше). В зависимости от количества таких констрастирующих «пиков» профиль называется одно-, двух- или трехпиковым. Если подъем значительно выражен по одному шкалам, по другим же мало выражен или отсутствует вовсе, то профиль характеризуется как «широко разбросанный». Если пике профиля значительно превышает 70 T, то это «высокорасположенный» профиль. Если большинство (не менее семи) шкал профиля значительно повышены и нет шкал, показатели которых находятся ниже 55 T (за исключением, в крайнем случае, одной), то такой профиль называется «плавающим». Критерии выявления признаков плавающего профиля следующие: F находится между 65 и 90 T, каждая из шкал – 1, 2, 3, 7 и 8-я – выше 70, остальные – 56 T и выше. Такой профиль свидетельствует о явно выраженном стрессе и дезадаптации личности. «Выпуклый» профиль повышен в центре и имеет пологий спуск по краям. «Углубленный» про-

филь поднимет на первых и последних шкалах с относительным понижением в центральной части. Профиль с множеством пиков, сопровождающихся соответствующими нерезкими понижениями (7–10 Т) соседствующих, контрастирующих шкал называется «зубчатой пилой». Наклон профиля показывает, какая его часть расположена более высоко. «Невротически» или профилем с негативным наклоном называется профиль с подъемом на 1, 2 и 3-й шкалах (шкалы невротической триады); ему может соответствовать второй пик по 7 и 8-й шкалам. Положительный наклон проявляется подъемом 4, 6, 8 и 9-й шкал, отражающих высокий риск поведенческих реакций и недостаточно обоснованно называющихся риском шкалами психотической тетрады (их более правомерно назвать шкалами поведенческой тетрады). Повышение профиля по двум соседствующим шкалам дает двойной пик. Так, часто встречается двойной пик 21 (два-одни) и 78 (семь-восемь).

Отмечен целый ряд особенностей профиля, отражающих определенную установку обследуемого на тестирование. При выраженной тенденции избежать открытости и максимально приблизить ответы к норме получается утолщенный профиль. При аггравации, то есть явном преувеличении тяжести возникающих проблем и своего состояния, образуется высоко расположенный зубчатый профиль. Если испытуемый, пытаясь понять, как работает методика, и поглядеть на результаты, отвечает на большинство утверждений «верно» или наоборот почти на все утверждения отвечает «оверно», то получаются достаточно характерные профили: в первом случае – профиль с острыми пиками по F, 6- и 8-й шкалам; во втором – профиль завален по 1 и 3-й шкалам и пологий (сглаженный) по 4, 6 и 8-й шкалам.

Шкалы достоверности

Одним из восьми важных достоинств методики является наличие в ее структуре оценочных шкал или, как их чаще называют, шкал достоверности, определяющих надежность полученных данных и установку испытуемых в отношении

процедуры обследования. Это шкала «ласк» – L, шкала «доверия» – F и шкала «коррекции» – K. Кроме этого, имеется шкала, обозначенная вопросительным знаком – «?», регистрирующая количество утверждений, на которые испытуемый не смог дать определенного ответа; при этом показатель шкалы «?» значим, если превысит 26 сырых баллов, так как цифра 26 соответствует количеству взятых во внимание утверждений, сопровождающихся в буклете ремаркой: «Номер данного утверждения следует отметить кружочком». Если показатель шкалы «?» выше 70 сырых баллов, данные теста недостоверны. Общая цифра в пределах 36–40 сырых баллов допустима; результаты от 41 до 60 сырых баллов свидетельствуют о настроенности обследуемого.

Правильное предъявление методики и предварительная беседа психолога с испытуемым значительно снижает недоверие и скрытность, отражающиеся на росте незвичных ответов. Шкала «L» включает те утверждения, которые выявляют тенденцию испытуемого представлять себя в возможно более выгодном свете, продемонстрировав очень строгое соблюдение социальных норм. Высокие показатели по шкале «L» (70 T и выше), то есть более 10 сырых баллов, указывают на уменьшенное стремление приукрасить себя, «показать себя в лучшем свете», отрицая наличие в своем поведении слабостей, присущих любому человеку, – способности лгать иногда или лгать немного сердиться, лениться, пренебречь исполнительностью, строгостью манер, правдивостью, аккуратностью в самых минимальных размерах и в самой простительной ситуации. При этом профиль оказывается сложным, заниженным или утопленным. Более всего высокие показатели шкалы L сказываются на занижении 4, 6, 7 и 8-й шкал. Повышение шкалы L в пределах 60–69 T часто встречается у лиц примитивного психического склада с недостаточным самонаиманием и низкими адаптивными возможностями. У лиц с высоким уровнем образования и культуры повышение профиля за счет повышения шкалы L встречается редко. Умеренное повышение L до 60 T отмечается в позднем возрасте и норме как отражение возрастных изменений личности в сторону уси-

ления нормативности поведения. Низкие показатели по шкале L (0–2 сырых баллов) свидетельствуют об отсутствии тенденции приукрасить свой характер. Профиль недостоверен, если $L = 70 T$ и выше. Требуется повторное тестирование после дополнительного беседы с испытуемым.

Шкала, позволяющая судить о надежности полученных результатов, – шкала достоверности Q. Высокие показатели по данной шкале могут повлиять под сомнение достоверность обследования, если показатели F выше 70 T. Причины могут быть разными: чрезмерная эмоциональность в момент обследования, повлиявшая на работоспособность и правильность понимаемых утверждений; небрежность при регистрации ответов; стремление наговорить на себя, ошеломить психолога своеобразием своей личности, подчеркнуть дефекты своего характера; тенденции к драматизации сложившихся обстоятельств и своего к ним отношения; попытка изобразить другое, выдуманное лицо; сниженная работоспособность в связи с переутомлением или болезненным состоянием. Следует также иметь в виду, что высокое F может быть результатом избыточной старательности при явно выраженной самокритичности и откровенности. У личностей в той или иной степени дисгармоничных, находящихся в состоянии дискомфорта, F может располагаться на уровне 65–75 T, что отражает эмоциональную неустойчивость. Высокое F, сопровождающееся повышением профилей по 4, 6, 8 и 9-й шкалам, встречается у лиц, склонных к аффективным реакциям, с низкой конформностью. В отличие от других шкал, для шкалы F нормативный разброс на 10 T выше, то есть достигает 80 T. Однако показатели выше 70 T, как правило, отражают высокий уровень эмоциональной напряженности или являются признаком личностной дезинтеграции, что может быть связано как с явно выраженным стрессом, так и с нервно-психическими нарушениями иного характера. Если данные профили, несмотря на высокое F (выше 80 T), по сведениям общественного наблюдения и результатам других методов все же отражает реально существующие переживания обследуемого, что нередко встречается на практике, то они могут рас-

считаться в контексте всей суммы полученных данных как заслуживающая серьезного внимания информация, но при статистической обработке и выведения усредненных результатов изучаемой группы эти профили не должны включаться, так как на статистическая достоверность никака.

Показатели шкалы коррекции К бывают умеренно повышены (55–60 Т) при естественной защитной реакции человека на попытку вторжения в мир его сокровенных переживаний, то есть при хорошем контроле над эмоциями. Значительное их повышение (выше 65 Т) указывает на отсутствие открытости, стремление скрыть дефекты своего характера и наличие каких-либо проблем и конфликтов. Высокие показатели К позитивно коррелирует с наличием защитных реакций по типу вытеснения. Профиль с высоким К (66 Т и выше) нередко сопровождается понижением показателей по 3-й шкале и угнетенными 4, 7 и 8-й. Такой профиль свидетельствует о том, что испытуемый о себе открыто рассказать не захотел и демонстрирует лишь свою социабельность и стремление произвести приятное впечатление. В связи с тем, что шкала К регистрирует намеренно скрытые или бессознательно вытесненные психологические проблемы (эмоциональную напряженность, антисоциальные тенденции и неконформность установок), определенная часть показателя данной шкалы добавляется к сырым данным некоторых наиболее зависящих от нее шкал: 0,5 – к 1-й шкале, 0,4 – к 4-й, 0,2 – к 9-й и по 1,0 К (вся величина К в целом) – к 7 и 8-й шкалам.

Низкие показатели по шкале К обычно наблюдаются при пониженном и высоком F и отражает открытость, самокритичность. Пониженное К характерно для лиц с невысоким интеллектом, но может быть также связано со сниженным самоконтролем при избыточной эмоциональной напряженности и личностной дезинтеграции.

Хорошим ориентиром для оценки достоверности профиля и выведения установки испытуемого на процедуру тестирования помимо указанных критериев является фактор «F–K», то есть разница между сырыми результатами этих

шкал. В среднем его величина у гармоничных личностей колеблется от +6 до -6. Если разность $F-K = +7 - +11$, то у испытуемого при обследовании отмечается резко выраженная установка к подчеркиванию имеющихся проблем, к драматизации своих трудностей, к агитации состояния. Если $F-K = \text{от } -7 \text{ до } -11$, то выявляется негативное отношение к тестированию, закрытость, неискренность. Величина $(F-K)$, превышающая 11 в ту или иную сторону, ставит под сомнение надежность полученных данных.

Кодирование профиля

Помимо графического изображения профиля в повседневной практической работе и при изложении материала в публикациях его удобно описывать в закодированном виде, что требует знания правил кодирования. Наиболее точно отражающим особенности профиля является метод кодирования по Уэлшу. При этом все базисные шкалы записываются соответственно их порядковому номеру в такой последовательности, чтобы на первом месте находилась наиболее высокая шкала, затем – остальные по мере их снижения. Чтобы показать их место на графике в соответствии со шкалой Т-баллов, необходимо поставить следующие знаки: отделить номера шкал, находящихся на уровне 120 Т и выше знаком «3»; шкалы, идущие вслед за ними, но расположенные выше 110 Т, отделить от остальных знаком «1»; шкалы, расположенные в профиле выше 100 Т – знаком «**»; выше 90 Т – «*»; выше 80 Т – «'»; выше 70 Т – «^»; выше 60 Т – «-»; выше 50 Т – «/»; выше 40 Т – «>»; выше 30 Т – знаком «2».

Тот же принцип обозначений – для шкал достоверности. К примеру, закодированный таким образом профиль $2^3 \underline{4}^1 18^3 0-6/5; 9 \text{ FK/L}$ означает, что ведущий пик по 2-й шкале расположен выше 90 Т; 3 и 4-я шкалы расположены выше 80 Т и находятся на одном уровне (об этом говорит черта под обозначенными этих шкал в коде); 1, 8 и 7-я шкалы расположены выше 70 Т, из них 1-я – наиболее высоко затем соответственно по степени снижения идут 8, 7-я; 9-я шкала –

выше 60 T, 6-я – выше 50 T, 5-я – выше 40 T, 9-я – выше 30 T, F – выше K и L и расположена выше 60 T (но не 70 T), K – выше 50 T, а L – ниже 50 T, но выше 40 T.

Наименее законченное и проще – способ кодирования по Хатгезю. Шкалы, находящиеся в зоне 45–54 T, не записываются вовсе; шкалы, расположенные выше 70 T, отслаиваются априорнофем «/», за ними приводятся шкалы, находящиеся на 35 T и выше; вместо шкал, находящихся в зоне 46–54, ставится прочерк, затем после знака «/» записываются шкалы, расположенные ниже 46; показатели шкал достоверности приводятся в сырых баллах последовательно, соответственно L:F:K через двоеточие, при этом ставится знак «X» перед шкал достоверности, если хотя бы по одной из них профиль недостоверен. Описанный выше профиль при кодировании по Хатгезю выглядит следующим образом:

2341870-/59 X5:17:13.

Кодирование удобно для более краткого описания профиля, а также для более четкого и быстрого разбиения материала на типологически или клинически сходные группы. Кодирование способствует выявлению в изучаемой группе наиболее общих характеристик и закономерностей.

Интерпретация

Анализ профиля может идти различными путями. Наиболее примитивный подход обычно сводится к последовательной интерпретации каждой шкалы, то есть «слова направо». Такая интерпретация чревата противоречиями и не создает целостного образа личности и ее проблем, даже если учитываются контрастирующие понижения. При этом можно отметить, что многих ставит в тупик такая проблема: допустим, одна из высоко расположенных шкал выявляет высокую мотивацию достижения и спонтанный, стеничный стиль межличностного взаимодействия, а другая, противоположная ей по значению, расположена заметно (но не менее чем на 6 T) ниже, однако в абсолютных величинах она значительно повышена по отношению к среднормативным данным. В та-

ком случае один интерпретатор выделит содержание первой из шкал, нивелируя значение второй, другой интерпретируют сверху одну, затем другую. В первом варианте профиль остается недорасшифрованным, интерпретация – неполной. Второй вариант дает противоречивую информацию, как будто описаны два разных человека. Поэтому при интерпретации должен соблюдаться целостный подход, оценивающий общую конфигурацию профиля в контексте соотношения шкал достоверности с высотой не только ведущих пиков, но и контрастирующих понижений как абсолютных, так и относительных. С этой точки зрения заслуживает внимания интерпретация «сверху вниз», рассматривающая шкалы по степени их значимости, исходя из «высоты» показателей. Для данной интерпретации вполне достаточно ориентироваться на код профиля; однако такая интерпретация звучит скорее как оценка акцентированных черт характера и степени адаптированности обследуемой личности, оставая в тени нюансы психологической интерпретации, так как сложные соотношения шкал, оказавшиеся в «коридоре нормы», выпадают из интерпретации, хотя эта информация имеет большое значение для понимания компенсаторных механизмов личности и скрытых резервов.

Рассмотрим значения базисных шкал в их последовательности, обращая особое внимание на имплицитно содержащиеся в них судьбопредвещающие тенденции.

1-я шкала соответствует заложенному в ней ведущему, стержневому признаку обозначена как шкала «сверхконтроль». Будучи ведущим пиком (60–69 Т) в профиле, в котором остальные шкалы находятся на уровне 45–54 Т, она выявляет доминирующую направленность личности на соответствие нормативным критериям как в социальном окружении, так и в сфере физиологических функций своего организма. Основная проблема личности данного типа – подавление спонтанности (то есть неопределенности, непосредственности реакций), сдерживание активной самореализации, контраст над агрессивностью, гиперсоциальная направленность интересов, ориентация на правила, инструкции, поверия,

инертность в принятии решений, избегание серьезной ответственности из страха не справиться.

Склад мышления – инертный, несколько догматический с опорой на существующие общепринятые точки зрения, лишенный свободы, независимости и раскованности.

В межличностном взаимодействии – высокая нравственная требовательность как к себе, так и к другим.

Скудость эмоциональных проявлений, осторожность, осмотрительность. Протипичное сочетание сдержанности и раздражительности, что создает смешанный тип реагирования, свойственный людям с психосоматической предрасположенностью, то есть со склонностью к трансформации эмоциональной напряженности в болезненные реакции всего организма или отдельных органов (желудочно-кишечного тракта, вегетативной нервной системы, сердечно-сосудистой деятельности).

Гипероценочность усложняет взгляд как «фасад», за которым скрывается брюзгливость, раздраженность, назидательность интонаций.

Характерологической особенностью данного варианта личности является, с одной стороны, конформность и исполнительность, с другой – ханжество и «занудство». Для индивида с профилем СМНД, в котором 1-й шкала – значимо преобладает над другими (то есть именно она определяет акцентуацию характера по типу сензитивно-мыслительной личности), судьба в ее главных аспектах может сложиться адекватным образом: выбор профессии, в которой реализуется догматический склад мышления, приверженность к инструкциям и твердым правилам, одиночество как дань повышенной требовательности к окружающим, высоконравственный (или псевдонравственный) образ жизни с выраженной тенденцией к подавлению насущных потребностей, психосоматический вариант дезадаптации.

В любом профиле повышенные данные по 1-й шкале свидетельствуют о том, что этот человек скорее всего будет преуспевать в профессиональной деятельности, в которой уместны и необходимы такие качества, как исполнительность,

умение подчиняться установленному порядку и следовать определенным инструкциям и директивам, аккуратность, умение сдерживать присущие человеку слабости, противиться соблазнам (канторский тип служащего, добросовестного чиновника; служба безопасности, охрана труда; кадровая служба в армии).

При избыточной эмоциональной напряженности затрудненная деятельность проявляется повышенной сосредоточенностью на отклонениях от нормы как в плане межличностных отношений, где личи этого типа раздражает безответственность и недостаточная нравственность поступков окружающих, так и в сфере самочувствия, где чрезмерное внимание к функциям собственного организма может перерасти в интохандричность.

В структуре невротических расстройств или в рамках невротоподобной патологии высокие показатели по 1-й шкале (выше 70 T) выявляют интохандрическую симптоматику. Интохандричность усугубляется и приобретает характер обсессивный при сопутствующем пике по 8-й шкале.

1-я шкала в структуре невротической структуры 123 выявляет меланхолическую защиту по типу «бегства в болезнь», при этом болезнь (явная или скрытая) является широкой, маскирующей стремление переложить ответственность за существующие проблемы на окружающих как бы единственным социально приемлемым способом оправдания своей ленивости.

Подъем по 1-й шкале соответствует, как правило, вискоцеромагической предрасположенности, а в профиле типа «зубчатой пилы» является основной составляющей в структуре «звонного типа личности» и нередко отражает на психологическом уровне гастроинтестинальные проблемы (звонную болезнь желудка, 12-перстной кишки). В профиле выявляют признаки госпитальности (стремление к повторным стационаризациям) и интохандрическое развитие личности. Психотерапевтическая податливость личностей данного типа в силу инертности их установок чрезвычайно мала.

При показателях 1-й шкалы, преобладающих над 3-й, выявляются пассивное отношение к конфликту, уход от ре-

шения проблем, эгоцентричность, маскируемая декларацией гиперсоциальных установок.

В целом у личности данного типа во всех ее жизненных перипетиях просматривается *судьбовая нить* – страдание от несовершенства людей и тех законов нравственности, которыми они руководствуются, а также собственная раздвоенность: как между Сциллой и Харибдой, душа не может одновременно реализовать две полярные потребности – остаться в рамках предъявляемых к себе и другим гиперсоциальных и нравственных требований и добиться успеха и уважения (что является универсальной человеческой потребностью). Наиболее успешная социальная роль – рыцарь исполнителя законов, хранитель традиций, благодетель нравственности, оберегающий от риска.

2-я шкала – шкала «несимметричности». В качестве ведущего пика в профиле, не выходящем за пределы нормы, выявляет преобладание высокой личностной позиции. Ведущая когнитивционная направленность – избегание неуспеха. Для лиц данного типа свойственны следующие особенности: *высокая уровень осознания* имманентной драблем через призму *неудовлетворенности и пессимистической оценки своих перспектив; склонность к раздумьям, амурность в принятии решений, выраженная глубина переживания, интеллектуальный склад ума, скептицизм, самокритичность, некоторая неуверенность в себе, своих возможностях*. Личности, профили которых акцентированы по 2-й шкале, способны на отказ от реализации сиюминутных потребностей ради отдаленных планов. Но избегание конфликта с социальным окружением отнюдь не является *компенсаторским* механизмом.

В отношениях с авторитетной личностью проявляется *зависимость*.

Аффективная потребность, то есть потребность в понимании, любви, доброжелательном к себе отношении, – одна из ведущих, по сути дела, никогда не насыщаемая и в то же время в первую очередь фрустрируемая потребность, что в значительной степени определяет зону психотравмирующего воздействия.

В стрессе – склонность к стоп-реакциям, то есть блокировке активности, или ведомое поведение, подвластность лидирующей личности.

Защитный лепесток – отказ от самореализации и усиленные контроль сознания.

Корректирующая поведенная в стрессе должна быть направлена на повышение самооценки и уверенности в себе и проявляться как поощрение и поддержка.

В профессиональном плане – потребность в таких видах деятельности, которые ближе к «кабинетному» стилю работы с гуманитарным или обществоретическим (при достаточно высоком интеллекте) направлением, где особенно важно серьезное, вдумчивое отношение к выполняемой работе.

Пик по 2-й шкале, достигающий уровня 70 T, выявляет акцентацию на личностному (интровертическому) типу. Высокие показатели по 2-й шкале могут быть связаны с ситуацией резкого разочарования после пережитой неудачи или в связи с заболеванием, нарушающим обычный ход жизни и перспективные планы человека. Такой профиль обрисовывает определенное состояние, как минимум – депрессивную реакцию в рамках адаптационного синдрома. Однако это лишь количественный аспект, не только выявляющий особенности психогенно спровоцированного состояния, но и предусматривающий предрасположенность данного индивида к такого рода реакциям в ситуации стресса. Депрессивное состояние – это наиболее распространенная антропологическая (то есть присущая человеку и человечеству) реакция на дистресс.

Опыт показывает, что депрессивный тип реакции вовсе не является универсальной и строго обязательной реакцией на неблагоприятную и развивается лишь на почве определенной «предрасположенности». Поэтому подъем профиля по 2-й шкале выше 70 T выявляет у обследуемого не только пониженное настроение в связи с негативными переживаниями, но и личностные особенности – склонность к острому переживанию неудач, волнениям, повышенному чувству вины с самокритичным отношением к своим недостаткам, неуверенностью в себе.

Эти черты усугубляются в профиле типа 170–/9, свойственным лицам с *экзальтирующей* по Лидманскому ману, с тревожно-минутельными чертами. В навечном конфликте между эгоцентрическими и альтруистическими тенденциями представители этой группы лиц отдадут предпочтение последним. Если повышение по 1-й шкале означает неосознаваемый, вытесненный отказ от самоактуализации, то повышение по 2-й вызывает осознанный самоконтроль, когда нереализованные намерения в силу внешних обстоятельств или внутренних причин отражаются в пониженном настроении как результат дефицита или потери. В то же время лица этого круга могут проявлять достаточную активность, следуя за лидером, как наиболее конформная и социально податливая группа. Умеренное повышение 2-й шкалы с наступлением зрелого возраста рассматривается как естественный «нажитой сапентизм», более мудрое отношение к жизненным проблемам в противовес беспечности и оптимизму молодости, проявляющимся относительно более низкими показателями по 2-й и высокими по 9-й (шкале «оптимизма»).

Одновременное повышение 2 и 9-й шкал отражает склонность к перепадам настроения – циклотимия *сдвинутой* личности или циклотимия. Профиль типа 117–/9 должен рассматриваться в плане повышенного суицидального риска (3-й шкал), так как помимо характеристик 2-й шкалы добавляются сниженные уровни жизнелюбия и оптимистичности (определяемого 9-й шкалой) и повышенная импульсивность (4-я шкала).

Лица с умеренным подъемом по 2-й шкале в качестве доминирующего пика – благодатная почва как для индивидуальной, так и для групповой психотерапии.

Из всех типологических вариантов лица с преобладающей в профиле СМНД 2-й шкалы отличаются наибольшей ранимостью по отношению к жизненным негатам, стремлением осмыслить и «отормозить» собственные непосредственные порывы, уйти от конфронтации с жесткими законами реальной жизни в связи с пессимистической оценкой своих возможностей при противодействии стеническим установкам окружающих. Паттерн (структура, рисунок) данной

личности таков, что судьбоформующая тенденция несет на себе отпечаток известной пассивности, и обстоятельства могут быть давящими над характером. Видимо, поэтому для этого типа характерен фатализм, то есть тенденция полагаться на то, как все «само собой складывается», «куда крава выведет» и «как повезет», нежелая самим пытаться повлиять на судьбу. Личные аспекты жизни определяются из стремлением сохранить семью; женятся и выходят замуж, ориентируясь на сходство характеров или соглашаясь на зависимость позицию; проявляет выраженную ответственность за детей, болезненно реагирует на раслуку с близкими. Среди личностей этого типа больше однолюбов. При наличии соответствующей личностным склонностям социальной ниши успешно реализуют свои способности, проявляя при этом подчеркнутую ответственность. Социальная роль таких личностей – формирование гуманных идей и либеральных тенденций в тиша кабинетов, чем потом пользуются для достижения власти степенные прагматики. Среди них и те философы, которых то приближают, то изгоняет власть предержащие в зависимости от того, выгодны для них эти идеи или опасны. Во власть они по своей воле не вложи, но ореол святости им льстят.

3-я шкала носит название шкалы «эмоциональной лабильности». Повышенные профили по этой шкале выявляет неустойчивость эмоций и конфликтное сочетание разнонаправленных тенденций: высокий уровень притязаний сочетается с потребностью в ощущении причастности к интересам группы, эгоистичность – с альтруистическими декларациями, агрессивность – со стремлением нравиться окружающим.

Лица с ведущей 3-й шкалой отличаются преобладанием художественного типа восприятия, изобильной демократичностью, яркостью эмоциональных проявлений при некоторой неустойчивости переживаний, неустойчивостью самооценки, на которую значительное влияние оказывает значимое окружение, убежденностью в идентичности своего «Я» декларируемым идеалам, некоторой «ребячливостью», нестрелостью установок и суждений.

Отмечается явно выраженная способность к легкой переключаемости в различные социальные роли. *Артистичность* поз, мимики и жестов привлекает внимание окружающих, что служит стимулирующим фактором, возбуждающим и льстящим их тщеславию.

У лиц с ведущей 3-й шкалой – трепизм (включая) к видам профессиональной деятельности, в которых насыщается потребность в общении, в переживании ярких чувств. Личностям данного типа необходима возможность самодемонстрации; повышенная эмотивность, выраженная склонность к перевоплощению, черты демонстративности, потребность в сопричастности в общему настроению окружающих создают благоприятную почву для самоопределения в сфере эстетической деятельности, где эти свойства вполне уместны, в педагогике или на уровне общественной деятельности, где данные качества могут быть хорошим дополнением при условии достаточно высокого интеллекта и зрелой гражданской платформы. Эти личностные особенности могут также найти себе применение в условиях работы в сфере обслуживания, в художественной самодеятельности как хобби или как вариант профессионала-руководителя, в офицерской кадровой службе, так как эти люди способны и подчиняться, и командовать, легко переходя из одной социальной роли в другую.

Профиль с ведущей 3-й шкалой (70 T и выше) вызывает *акцентуацию во авторитарному типу*. Несмотря на выраженный эгоцентризм и склонность жалеть себя, эти личности стремятся к нивелировке конфликта и придают большое значение статусу семейного человека.

Для личностей с высокой 3-й шкалой (выше 75 T) характерны повышенная нервозность, следявость, избыточная драматизация происходящих событий, склонность к сужению сознания вплоть до обмороков.

В ситуации стресса лицам с высокой 3-й шкалой в профиле свойственны выраженные *вселеманные реакции*. Защитные механизмы проявляются двояким путем: 1) вытеснение из сознания той негативной информации, которая

является конфликтотензионной или наносит урон репутации личности, субъективному образу собственного «Я»; 2) психологическая тревога, трансформирующаяся на организменном (биологическом) уровне в функциональные нарушения. Эти механизмы, дополняя друг друга, создают почву для психосоматических расстройств в так называемой конверсионной симптоматике, когда возникающие нарушения в двигательной сфере, речевой деятельности, в сфере тактильной, слуховой или зрительной чувствительности носят на себе отпечаток условной «желательности» в связи с субъективной невозможностью разрешить конфликт конструктивным путем. Свойства, присущие 3-й шкале, выступают на первый план, поглощая в значительной степени признаки 1-й шкалы. При этом остается актуальной ориентация на социальные нормы, которые лишь маскируют эгоцентрические тенденции личности.

Сочетание высоких показателей по 3 и 4-й шкалам значительно усиливает характеристики 3-й, увеличивая вероятность поведенческих реакций по истерическому типу со склонностью к «самоувеличиванию» в конфликтных ситуациях и с выраженным стремлением к эмоциональной вовлеченности. Кодирская этих реакций чрезвычайно трудна, так как при кажущейся внушаемости эти личности скорее «самоунытаемы», то есть податливы лишь в отношении того, во что верят, в чем субъективно убеждены. В связи с этим истерический вариант дезадаптации сложен для психокоррекции и поддается лучше всего разным вариантам арт-терапии, то есть терапии искусством (психодрама, музыка-терапия, рисование, лепка), а в клинически сложных случаях наиболее эффективен гипноз.

Низкие показатели 3-й шкалы (ниже 50 T) свидетельствуют об эмоциональной устойчивости, пониженной чувствительности к средовым воздействиям с относительно низкой откликаемостью на проблемы социального микроклимата, что отражается в поведении субъекта менее гибким стилем межличностного взаимодействия, отсутствием необходимой «дипломатичности» и сочувности

настроениям референтной группы. К сочетаниям данной шкалы с другими шкалами СМНП целесообразно будет вернуться по мере знакомства с характеристиками остальных шкал.

Субдереализующие характеристики личности с ведущей 3-й шкалой в профиле разнонаправлены, но складка из них сильна. Эти люди сжигают себя своими противоречивыми эмоциями, стремясь прорваться в основном за счет других, но привлекать задули только себе. В работе избыток эмоций проявляется негативно. Благодаря выраженной гибкости и чувствительности к настроениям окружающих, а также в связи с заметным тщанием они продвигаются по общественной лестнице то скачками, то зигзагами, болезненно реагируя на неудачи и качественно отвечая малейшие успехи. Как собственный характер, судьба таких людей разнообразна, противоречива для однозначной оценки, пестра событиями, контактами и увлечениями. Их общественная роль – баламутить, смущать покой, энергично звать куда-то, но не вести по-настоящему к какой-либо определенной цели. На социальной арене – это «абушке за лидером», спутники и плащаты «героя». В политике – красноречивые популисты, легко меняющие из тщливости линию своего поведения. Сердечно-сосудистые проблемы и общая озабоченность здоровьем отнимают у них немало внимания и времени. Проблему «быть или казаться» личность данного типа решает преимущественно в пользу последнего.

4-я шкала – «амульсивность». В качестве ведущей в профиле, расположенном в рамках нормативного разброса, она выявляет активную личностную позицию, высокую когнитивную активность, в структуре мотивационной контрольности – преобладание мотивации достижения, уверенность и быстроту в принятии решений.

Мотивы достижения здесь тесно связаны с волей к реализации сильных желаний, которые не всегда подчиняются конкретному рассудку. Чем менее зрелая перед нами личность, чем меньше довлеют над человеком нормы поведения, при-

вннее воспитанием, тем сильнее риск проявления спонтанной активности, направленной на реализацию сиюминутных побуждений, вопреки здравому смыслу и интересам окружающего социума.

При объективных показателях, свидетельствующих о наличии достаточно высокого интеллекта, данный эмоциональный паттерн выявляет актуализируемый, кристалический стиль мышления, который без опоры на накопленный опыт и при нестойкости в принятии решений может приобретать спекулятивный (не аргументированный фактами) характер. Поэтому окончательные выводы по данному фактору можно делать лишь по совокупности признаков с учетом уровня интеллекта.

Характерны импульсивность, склонность к риску, высокий уровень яркости ярвымаемой, устойчивости которого имеет выраженную зависимость от сиюминутных побуждений и внешних влияний, успешности предпринятых действий.

Поведение рискованно, непосредственно в проявлении чувств, в речевой продукции и в манерах. Высказывания и действия часто опережают планомерную и последовательную продуманность поступков. Тенденция к импульсивности, склонность опираться в основном на собственное мнение, а еще больше – на собственные сиюминутные побуждения.

Отсутствие выраженной конформности, стремление к самостоятельности и независимости. В состоянии эмоциональной зажатости – преобладание эмоций гнева или восхищения, гордости или презрения, то есть ярко выраженных, полярных по знаку эмоций, при этом контроль интеллекта не всегда играет ведущую роль. В личности значимых ситуациях могут проявляться быстро угасающие всплески конфликтности.

Интерес к видам деятельности с выраженной составляющей (смотолу – физической, с гадями – социальной), любовь к высоким скоростям, а в связи с этим – к движущейся технике, стремление к выбору работы, позволяющей проводить больше самостоятельности, где можно найти применение доминантным чертам характера. Доминантностью в

данном контексте не обязательно означает наличие лидерских способностей. Здесь речь идет в основном о низкой подчиняемости и подчеркнутой независимости в отличие от лидерования, которое предусматривает склонность к организаторским функциям, умение заразить окружающих своими идеями и повести их за собой, интегрируя их действия в соответствии со своими планами (см. интерпретацию 6-й шкалы).

В стрессе у лиц с преобладающей 4-й шкалой проявляются действительный, стеничный тип поведения, решительность, мужественность. Лица данного типа плохо переносят однообразие, монотония наводит на них сонливость, стереотипный тип деятельности – скука. Императивные способы воздействия по отношению к этим людям и авторитарный тон могут натолкнуться на заметное противодействие, особенно если пытающийся манипулировать индивидом лидер не пользуется должным авторитетом и не вызывает у данной личности эмоций уважения, восхищения или страха.

Высокие показатели по 4-й шкале (выше 70 T) выявляют императивный (возбуждаемый) характер акцентуации, характеризующийся повышенной импульсивностью; перечисленные выше свойства, выявляемые повышенной 4-й шкалой в нормальном профиле, здесь протесно заострены и проявляются затрудненным самоконтролем; на фоне хорошего интеллекта такие личности обладают способностью к нешаблонному подходу при решении проблем, к моментам творческого озарения, когда над человеком не довлеет догма традиционного подхода; недостаточная опора на опыт компенсируется механизмом самобитно-творческого восприятия и переработки решений проблем (как эмоционально-личностные условия, реализующиеся при достаточно высоком интеллекте) встречается особенно часто при профиле типа $48-1/9$ или $48-2-1/7$. Однако неконформность проявляется не только в особенностях мышления, но и в стиле переживания, в склонности к импульсивным поведенческим реакциям, поэтому интерпретации такого профиля должны проводиться с особенной осторожностью.

Высокий пик по 4-й шкале (выше 75 T) выявляет неадекватные черты возбужденного типа, эмоциональную импульсивность, конфликтность, усиленная характеристика сопутствующих повышений по другим шкалам стенического регистра – 6, 9-й и придавая черты поведенческого паттерна показателями 3 и 8-й шкал. Сочетание высоких 4 и 3-й шкал ослабляет агрессивность, неконформность и импульсивность показателей 4-й шкалы, так как здесь отмечается более высокий уровень контроля сознания над поведением.

Для равновесия шкал 3 и 4 выявляют внутренний конфликт, в котором сочетаются рациональные тенденции – высокая поисковая активность и динамичность процессов возбуждения, с одной стороны, и выраженная инертность и неустойчивость, с другой. Психологически это проявляется наличием противоречивого сочетания высокого уровня притязаний с неуверенностью в себе, высокой активности с быстрой истощаемостью, что характерно для невзростовческого паттерна дезадаптации; при неблагоприятных социальных условиях данная predisпозиция может служить почвой для алкоголизации, а также для развития некоторых психосоматических расстройств.

Сочетание 4-й шкалы с 6-й при высоких показателях выявляет взрывчатый (вспыльчивый) тип реагирования. Если личностные особенности, присущие данному профилю и проявляющиеся выраженным чувством соперничества, лидерскими чертами, агрессивностью и упрямством, канализированы (направлены) в русло социально приемлемой деятельности (например, спорт), то носитель этих свойств может оставаться достаточно адаптированным в основном за счет оптимальной для него социальной ниши. В ситуации авторитарно-императивного давления и других форм противодействия, зависящих самолюбие и престиж личности, а также при агрессивных реакциях со стороны окружающих лица с данным типом профиля легко выходит за рамки адаптированного состояния и дает взрывчатую реакцию, степень контролируемости которой определяют показатели шкал, отражающих тормозимые черты (2, 7 и 0-я шкалы).

Низкие показатели 4-й шкалы свидетельствуют о снижении мотивации достижения, об отсутствии спонтанности, непосредственности поведения, о хорошем самоконтроле, невыраженном честолюбии, об отсутствии лидерских черт и стремления к независимости, о приверженности общепринятым нормам поведения, о конформизме. В обиходе о таких часто говорят: «Без инициативы». К роли 4-й шкалы в профиле мы еще вернемся в процессе знакомства с интерпретацией других шкал.

В целом же личности, у которых 4-я шкала определяет *ведущую мотивацию*, способны не только активно реализовать свою собственную судьбу, но и *вмешаться во судьбы других людей*, однако это свойство находится в сильной зависимости от того, насколько зрелым и независимым от сиюминутного настроения является целеполагание индивида. При достаточно высоком интеллекте такие люди способны добиться большего, чем любые другие типологические варианты. Это те независимые мыслящие личности, которые способны дерзать, покусавшись на устоявшиеся догмы и старые традиции – в сфере ли знаний, в социальных ли устоях.

Гордиться собой и снискать восхищение окружающих – это насущная потребность для личностей данного типа, в противном случае эмоции трансформируются в гнев, презрение и протест. Если жизненное кредо индивидуальнo-личностного типа «2» зиждется на философской основе Гегеля (самоотречение, фатализм, доминанта идеала над реальностью), то философская база типа «4» – ницшеанская (сопротивление судьбе, доминанта человеческой воли).

5-я шкала – шкала «*мужественности-женственности*» – по-разному интерпретируется в зависимости от пола испытуемого. Повышенные показатели по 5-й шкале в любом профиле означают *акцентацию на типичном для данного пола ролевом поведении и усложнение сексуальной межличностной абстракции*. В остальном интерпретация носит полярный характер в зависимости от того, женский или мужской профиль подлежит расшифровке.

В профиле мужчины повышение по 5-й шкале выливается в мягкость личностной позиции (если другие шкалы не противоречат этому), гуманистичности интересов, склонности к интроверсии, сентиментальности, уязвимости вкуса, художественно-эстетическую ориентацию, потребность в дружелюбных людях, чувствительность, ранимость.

В межличностных отношениях склонность к сглаживанию конфликтов, сдерживанию агрессивных или антисоциальных тенденций выливается даже в тех профилях, где повышенная 5-я шкала сочетается со столь же повышенными шкалами стенического регистра (4, 6 или 9-8).

Присутствие несколько повышенной 5-й шкалы в любом мужском профиле (так же, как и пониженной в женском) свидетельствует о *большой гуманности, мягкости и меньшей агрессивности*. Склонность этих личностей предъявляет повышенные требования к среде, сужает зону жизненного комфорта; для них особенно важна широкая социальная ниша, охватывающей подлод.

Ведущая в профиле 5-я шкала оказывает влияние на судьбу человека в основном в связи с затрудненной сексуальной адаптацией, что приводит к сублимации примитивно-чувственной потребности в социализированную активность, если речь не идет о патологии. Если же сексуальное влечение выходит из-под контроля, осознается человеком как неизбежность и неотвратимость, то оно реализуется в неадекватном направлении, а судьба человека подвергается серьезным потрясениям, так как такой способ самореализации осуждается обществом. В общественно-культурной жизни наиболее активные личности типа «5» — организаторы социального движения за сексуальные меньшинства, «эппи», суффражистки, создатели домов моды, особых шоу и театральные представления, в которых женские роли исполняют мужчины.

6-я шкала — шкала «приважности», будучи единственным пиком в профиле, не выходящим за рамки нормального разброса, выливает устойчивость интересов, ясность в отношении собственного желания, степенность, устойчивость, деловитость под-

ция, реализуется при выполнении элементарных задач, простота, умение избегать ошибок на экзаменах, стремление к успеху на общественной олимпиаде, систематический склад ума с выраженным стремлением к системным построениям и конкретике, а точным логиком и сфером знаний. Лица с ведущей 6-й шкалой в профиле проявляют любовь к аккуратности, верность своим принципам, приверженность и упорство в отстаивании их.

Изобретательность и рациональность склада ума сочетаются с его небезыскаченной гибкостью и мудростью перед лицом при внезапно меняющейся ситуации. Лицам этого круга импонируют точность и конкретность, их раздражает аморфность, неопределенность поставленных целей, безалаберность и неаккуратность окружающих людей.

До определенных пределов они производят впечатление лиц, устойчивых к стрессу, что в значительной степени обусловлено их гомогенностью (неподвластностью средовым влияниям), а также свойственным этому типу защитным механизмам, появляющимся двойко: 1) как рационализация с обесцениванием объекта фрустрированной потребности или 2) как огульное отрицание вещи по отношению к объекту. Однако стресс, затрагивающий субъективно значимые ценности индивида, вызывает весьма сильную отрывную реакцию по агрессивному варианту.

В межличностных контактах проявляется выраженное чувство соперничества, соревновательность, стремление к отставанию престижной роли в референтной группе. Высокая эмоциональная захваченность доминирующей идеей, способность «заражать» своей увлеченностью других и выраженная склонность к планомерности действий являются фундаментом для формирования лидерских черт, особенно при высоком интеллекте и высоком профессионализме. Личности такого типа часто встречаются среди математиков, экономистов, инженерно-технических работников, булгакеров, артистов-танцовщиков и в других видах профессиональной деятельности, где особенно требуются точность, расчет, системный подход.

Личностная дисгармония и дезадаптивные состояния, проявляющиеся психиче-
ским отставанием в профиле высоких показателей

по 6-й шкале, характеризуются выраженной аффективной лабильностью, динамичной идеей, касающейся, как правило, конфликтной межличностной ситуации.

В профилях контингента нормы лица с ведущим шкалом по 6-й шкале часто дают низко расположенный профиль, не раскрывая глубины имеющихся проблем. Это связано с повышенным чувством осторожности и недоверчивости этих личностей. Особенно должны настораживать профили с уплощенной 6-й шкалой. Следует подчеркнуть, что показатели по 6-й шкале ниже 60 *T* неправдоподобны. Если высока 6-я шкала – свидетельство враждебности, умеренно повышенная – обидчивости, а находящаяся на среденормативном уровне – миролюбия, то низкие показатели отражают избыточную тенденцию к подчеркиванию своих миротворческих тенденций, что чаще всего встречается при гиперкомпенсаторной установке у личностей агрессивного толка.

Судьба личностей с преобладающей ролью 6-й шкалы в профиле всегда сложна: они как бы «вызывают огонь на себя». Пристрастно и неравнодушно относятся к явлению окружающей жизни, они упорно отстаивают свое мнение как единственно верное. Одержимые той или иной идеей, они способны преодолеть множество препятствий для ее реализации. Сумятице и неразберихе окружающего мира они противопоставляют свое субъективное представление об организованности и порядке. Это как раз тот тип личности, когда планомерное осуществление задуманного доказывает, что вопреки противодействию окружения человек может быть творцом собственной судьбы. Если же обстоятельства оказываются сильнее, то личности данного типа не идут на компромисс и разными способами проявляют противодействие или враждебность. Среди них часто встречаются *американские борцы за правду* – такую, какой они ее себе представляют, и как бы далека она ни была от истины, они способны пойти на нагубные (как для других, так и для себя) действия, когда потери могут оказаться несоизмеримо большими, чем того стоит отстаиваемая идея. Лишние глубины и маневренности, личности типа «6» легко нажимают

себе врагов, но если врагов нет, то они способны их выдумать и бороться с ними, несуществующими, так как никому не верят и легко загораются враждебностью. Личности этого типа при хорошем профессиональном опыте проявляют себя как самые эффективные организаторы, до поры до времени производят впечатление стрессоустойчивых и лишь в ситуации, задаваемой их властолюбивые черты, могут самым brutальным образом дезадаптироваться, проявляя при этом внешнеобвиняющие реакции, вспыльчивость и агрессивность. На работе проявляют реформаторское решение, аккуратность и прагматизм, стремятся командовать другими и конфликтуют с начальством. В сфере общественной активности – разоблачители коррупции, правдоискатели, организаторы добровольческих движений. В истории личности этого типа оставили след как решители церковных догм (религиозные фанаты, представители Ордена Иезуитов), как политики-реформаторы или прославленные военачальники (например, Наполеон).

7-я шкала – шкала «тревожности» – относится к показателям гипостенического, тормозного круга. Повышение профиля по 7-й шкале при нормативном разбросе выдает преобладание пассивно-страдательной позиции – неуверенность в себе и в стабильности ситуации, высокую чувствительность и подвластность средовым воздействиям, повышенную чуткость к опасности.

Преобладают *доминирующие избегания неуверия*, сензитивность, установка на конгруэнтные отношения с окружающим, зависимость от мнения большинства.

Ведущие потребности – избавление от страхов и неуверенности, уход от конфронтации, душевный комфорт (созвучность) с другими.

Характерологически люди данного типа отличаются развитым чувством *ответственности, совестливостью, обязательностью, скромностью, повышенной тревожностью в отношении мелких житейских проблем, тревогой по судьбу близких*. Им свойственны эмпативность, то есть чувство сопереживания и сопереживания, повышенная индифференци-

ность чувств, выраженная зависимость от объекта привязанности в любви сильной личности.

Мысленное переосмысление (с тенденцией к повторам, к застреванию); неустойчивое, автономно колеблющееся внимание компенсируется склонностью к перепроверке сделанного, повышенным чувством долга. Недостаточная четкость стиля восприятия компенсируется привычкой к повторным (уточняющим) действиям. Отмечается выраженная чуткость, склонность к сомнениям, рефлексивность, избыточная самокритичность, заниженная самооценка, контрастирующая с завышенным идеальным «Я».

Снижена порог толерантности к стрессу. В ситуации стресса – блокировка или ведомая активность вслед за большинством или лидирующей личностью.

При выборе профессии – ориентация на сферу гуманитарных интересов: литература, медицина, биология, история, а также на исполнительский стиль работы вне обширных контактов и при достаточно устойчивом стереотипе деятельности, где удовлетворяется потребность в избегании стрессов. Монотония переносится достаточно легко. Поощрение и меры, направленные на повышение самооценки индивида, – лучший способ интенсификации их деятельности со стороны руководства и воспитателей, а также при разработке психотерапевтического подхода в случае дезадаптации.

7-я шкала выявляет повышенную тревожность, а при показателях выше 70 T определяется уже не черта характера, а состояние, то есть та степень выраженности тревоги, которая еще не трансформировалась под влиянием защитных механизмов в более конкретное состояние, а так и осталась первичной, свободноплавающей. При высоких показателях 7-й шкалы тревожность бывает, как правило, связана с длительной преобладающей невротизацией. Относительное повышение 7-й шкалы при стрессе (не превышающее 70 T и нивелирующееся в повторных обследованиях) тесно связано с повышенной тревожностью как устойчивой чертой в структуре личностных особенностей индивида.

Наиболее частый вариант личности, при котором отмечается значительное повышение в профиле 7-й шкалы, — психастенический (терминология других авторов — *превращено-маниакальный*). Лица этого круга отличаются неуверенностью в себе, нерешительностью, тенденцией к тщательной перепроверке своих поступков и проделанной работы; весьма обязательные и ответственные, они отличаются зависимой позицией, ориентацией на мнение группы, высокоразвитым чувством долга и приверженностью к общепринятым нормам, склонностью к альтруистическим провалам, конформностью, тенденцией реагировать повышенным чувством вины и самообичиванием на малейшие неудачи и ошибки.

Профиль психастенического типа характеризуется сочетанием повышенных 2 и 7-й шкал с сопутствующим повышением 5 и 6-й при относительно низкой 9-й: профиль типа 2780- / или 278'- /9. Состояние дезадаптации, отражающееся в профиле повышенным 7-й шкалы, характеризуется нарушениями сна, навязчивыми страхами, чувством растерянности, беспокойства, ощущением надвигающейся беды.

Низкие показатели 7-й шкалы (ниже 45 T в линейном профиле, а в профиле типа 489- / — при показателях 7-й шкалы как в одной из самых низких точек профиля) указывают на отсутствие осторожности в поступках и исполнительности в вопросах морали, на довольно обнаженный эгоцентризм, сниженную способность к сопереживанию, неконформность установок, грубоватую и жесткую манеру поведения, циничный взгляд на жизненные явления.

Судьбопреодолеющая тенденция в структуре личности типа «7» — это страх перед силой зла, беспомощность перед лицом грубой жесткости. Если тип «2» можно отнести к людям «огорченной мысли», то тип «7» — это «человек потрясенной совести». Не уповая на свои силы и людскую доброту, они больше других — не столько умом, сколько сердцем — тяготеют к религии, находя в ней опору и утешение. Вместе с тем, они вовсе не так слабы: в силу мягкости характера и высокой чувствительности не только к своей, но и к чужой боли, лица этого типа обладают большой душевной силой.

Это выражается в их ответственности, в заботе о других, в умении понять и пожалеть тех, кто попал в беду. У любого человека найдется повод оценить себя как личность в положительных характеристиках. Самоутверждение лиц типа «7» реализуется через приверженность морально-правственным традициям и конформность установок. Индивидуальность таких личностей проявляется ярче в ситуации принятия и поддержки окружением. Несмотря на кажущуюся жертвенность и покорность, лица избыточно фиксированные на своих терзаниях, проявляет таким образом свой эгоцентризм, что может раздражать более стесненных и уравновешенных окружающих. Это накладывает отпечаток на отношения как на работе, так и в семье (беспокойный и неуверенный сотрудник, тревожная жена, сверхопекающая мать). Социальная роль типа «7» в основном сводится к конформизму, позитивные аспекты которого – защита накопленных обществом культурно-нравственных ценностей и общепринятых форм поведения, законопослушность и пассивное противодействие агрессивным тенденциям окружения.

8-я шкала – шкала «индивидуальности». Повышенная в профиле с нормативными показателями по другим шкалам, она выдает *обособленно-созидательную личностную позицию, интеллектуальный склад мышления; склонность к разумным превалярует над чувствами и действительной активностью.*

Преобладают целостный стиль восприятия, способность на основании минимальной информации воссоздавать целостный образ. При хорошем интеллекте личности данного типа отличаются творческой оригинальностью, оригинальностью мышления и суждений, своеобразным интересом к реальным.

Отличаются определенной избирательностью в контактах, известным субъективизмом в оценке людей и явлений окружающей жизни, независимостью взглядов, склонностью к абстракции, то есть к обобщениям и к информации, отдаленной от конкретики и повседневности.

Выявляется выраженная *закрытость и актуализация своей индивидуальности.* Личностям этого круга трудно адаптироваться к обыденным формам жизни, привычным

аспектам быта. Индивидуальность у них настолько выражена, что прогнозировать их высказывания и поступки, сравнивая с привычными стереотипами, фактически бесполезно. У них недостаточно сформирована рациональная платформа, базирующаяся на житейском опыте, они больше ориентируются на свой субъективизм и интуицию.

То что для большинства является критической ситуацией, лицами с высокой 8-й шкалой часто расценивается иначе в силу своеобразия их иерархии ценностей. Ситуация, субъективно воспринимаемая ими как стресс, вызывает *отсутствие расстройств*.

Для них характерен профессиональный провал в видах деятельности свободного, творческого стиля, они стремятся к избеганию любых формальных рамок, реальных видов труда.

Лицам данного типа свойственная императивная *жажда к свободе субъективного выбора* в принятии решений, в отсутствие временных ограничений, что может затруднить их трудовую адаптацию при недостатке терпимости у окружающих и отсутствии у руководителей дифференцированного индивидуально-личностного подхода.

В отличие от личностей другого типа, их *индивидуальность лишь усугубляется при крайнеодействии* окружения, что проявляется резким крахом декомпенсации и, следовательно, повышением пика по 8-й шкале.

Профиль 8/9-/ характерен для акцентуации по экспансивно-нижевному типу, отличающемуся подчеркнутым неконформизмом и противопоставлением своих субъективных установок, взглядов и суждений окружению, жесткостью и идеализмом установок. При одновременном подъеме 6-й шкалы (профиль типа 4689-/21) *рык агрессивного поведения* увеличивается, а успешность любых коррекционных мер уменьшается, так как у личностей данного типа, как правило, имеется сложившееся убеждение о несправедливости и враждебности по отношению к ним окружающих, что является фундаментом для оправдания своих агрессивных действий в их собственных глазах, в то время как мнение других для них незначимо. Показатели 8-й шкалы, расположенные

выше 80 T), выявляют психопатические варианты шизоидного типа реагирования. Психостенический вариант шизоидной акцентуации, относящийся обычно к кругу термозимных личностей, выявляется профилем типа 8720-/- или 2870-/-9. Такие психопатические черты, как замкнутость, пассивность, интровертированность, некоммуникабельность, значительное своеобразие суждений и поступков, скованность жестов, поз, неловкость в межличностных контактах, отстраненность и эмоциональная холодность, непонятность мотивов поведения для окружающих, непрактичность и оторванность от реальных жизненных проблем, склонность к мистицизму, отражаются в более высоких показателях аналогичных или близких по рисунку профилей: 8027-/-39 или 2870-/-8.

Профиль с ведущими 8 и 7-й шкалами (выше 70 T) выявляет внутреннюю напряженность, тревожность, нервозность, склонность к бесконечному, часто бесплодному обдумыванию каких-либо проблем («чувственная жвачка»), отторженность, хронически существующее чувство душевного дискомфорта, неуверенности, снижение общей продуктивности, комплекс вины и неполноценности; встречается у лиц, астенизированных длительным эмоциональным перенапряжением или хронически протекающей тяжелой болезнью, а также у лиц премоурбно (изначально) астенического и психастенического склада, чаще в сочетании с повышенными 2 и 9-й, а также пониженной 9-й шкалами. Профиль 81-/- восторжествует тем, что выявляет сосредоточенность на своеобразных соматических жалобах без эмоциональной завышенности. Сочетание 851-/- свойственно лицам с болезненным отношением к проблемам затрудненной сексуальной адаптации, однако с тенденцией к раздумьям и рассуждательству по этому поводу без выраженной тревоги.

Низкие показатели 8-й шкалы (ниже 50 T) встречаются у лиц с небогатой фантазией, шаблонно мыслящих, трезвых и практичных. Отсутствие повышения по 8-й шкале указывает на преобладание у данной личности здравого смысла, трезвой оценки жизненных ситуаций, рационального подхода к решению проблем.

Судьба личности типа «8», скорее всего, просто непредсказуема и многое всего зависит от того, как человек сам преподносит ее планировать. Индивидуальность человека данного типа особенно своеобразна. Личности типа «8», лишенные возможности вписаться в предлагаемую им обстоятельствами социальную нишу, могут оказаться непонятыми, изгоями, чужаками, которых, не принимая всерьез, опасаются и избегают. Те из них, кто обладает возмущающими способностями, вызывают уважение и восхищение, граничащее с мистическим поклонением, так как для обычного человека они все равно остаются загадкой. Зато на верность своей индивидуальности и особому жизненному предназначению служат почвой для формирования мессианских установок. В личной жизни они могут быть терпеливо обожасмы, несмотря на то, что в семейной жизни совершенно не приспособлены: женщины типа «жен декабристов», поверив в высшее предназначение своего спутника жизни, жертвуют собой и благополучием всей семьи ради того, кому они поклоняются. Если пылкость величия такого «особенного человека» по каким-либо причинам рушится, он остается в гордом одиночестве. Чаще всего люди этого типа одиноки всю жизнь, жертвуя личным благополучием ради своего особого предназначения. В связи с их чрезвычайно высокой интуицией и способностью мыслить трансцендентно (то есть глобальными категориями) среди них часто встречаются предсказатели судеб, экстрасенсы, врачеватели, использующие нетрадиционные способы лечения, специалисты, которые занимаются душевным состоянием человека: психиатры и психологи, а также теологи, философы, астрологи, психотерапевты-популисты, руководители религиозных сект и неформальных общественных направлений.

Ведущий тип по 9-й шкале – шкале «витаминовости» – в профиле, в котором остальные шкалы находятся в разбросе коридора нормы (от 45 до 55 T), отражает активную личность, высокий уровень жизнелюбия, уверенность обслеваемого в себе, позитивную самооценку, склонность к шуткам и прощам, высокую мотивацию достижения, однако ориентированную в большей степени на моторную

подвижность и речевую сверхактивность, нежели на конкретные цели.

Настраиваемое – приспособляемое, но в ответ на противодействие легко вспыхивает и так же легко угасает гневливая реакция; успех вызывает известную исключительную, иногда гордую. Житейские трудности воспринимаются как легко преодолимые, в противном случае значимость недостижимого легко обесценивается.

Отсутствует склонность к серьезному углублению в сложные проблемы, преобладают беспечность, радостное восприятие всего окружающего мира и своего бытия, радужность надежд, уверенность в будущем, убежденность в своей счастливости.

Помышленная 9-я шкала определяет ориентацию по альтернативному или акклиматизированному типу и вызывает повышенную самооценку, легкость в принятии решений, отсутствие особой разборчивости в контактах, бесцеремонность поведения, снисходительное отношение к своим промахам и недостаткам, легко возникающие эмоциональные всплески с быстрой отходчивостью, непостоянство в привязанностях, избыточную смещенность, влюбчивость – словом, характеристики совершенно естественные для юношеского возраста, но звучащие как известный афазматизм для взрослого человека. Поэтому профиль типа 94-/2 представляет собой вариант подростковой и молодежной нормы, а в профиле взрослого человека отражает проблему эмоциональной незрелости.

В ситуации стресса лица с ведущей 9-й шкалой в профиле проявляют избыточную, но не всегда целенаправленную активность, при этом могут подражать авторитетной лидирующей личности. У них выявляется трюизм к видам деятельности, где можно реализовать физическую и социальную активность, тягу к общению, стремление быть на виду. При этом достаточно быстро происходит пресыщение однообразием, проявляется тенденция к перемене места или вида деятельности, толчком к чему обычно являются ощущение неуспеха, стремление к поискам лучшего варианта или просто новизны. При дезадаптации усиливается гипер-

стенческие характеристики, поведение приобретает анти-социальные черты (профиль типа 946X).

Повышение 9-й шкалы в профиле, отражающих психо-патологические варианты *дезадаптации*, придает оттенок ажитации (например, ажитированная труппа 27°9'–/), или отражает снижение критичности (861°49'–/). Профиль типа 94°2'–/70 выявляет гипертимный психопатический паттерн с чертами авантюризма и склонности к псевдологии.

Сочетание 98°–/0 или 894°–/7 свойственно весьма своеобразным по взглядам, интересам и поведению лицам, поступки которых непредсказуемы и неуправляемы, а эгоцентризм и независимость крайне остроены.

Низкие показатели по 9–1 шкале выявляют снижение уровня оптимизма, жизнелюбия и активности. Если при этом отмечается пик по 2-й шкале, то такой профиль отражает особенно глубокую депрессивную окраску настроения (как правило, при этом достаточно высокая 0-я шкала), но если пик по 4-й шкале также высок, то в силу повышенной импульсивности здесь особенно выражен *субкардинальный риск* (S-риск).

В невротических и невротоподобных профилях низкие показатели по 9-й шкале указывают на повышенную утомляемость, истончение: апатия обычно выявляется сочетанием 82°0'–/9 или 28°70'–9.

Свойства, выявляемые 9-й шкалой, могут быть *суббареллационными* лишь в том случае, если к человеку с годами так и не приходит зрелость и серьезное отношение к жизни: игровой компонент в любых сферах его активности на всю жизнь остается главенствующим, так и не возникает чувства ответственности за себя и близких людей. Обычно особенности, характерные для подросткового периода и ранней молодости, в более поздние годы сглаживаются или исчезают вовсе. Взрослый человек, принадлежащий типу «9», – это несправедливый оптимист, ослепленный радостью бытия: ему и «море по колено», и «прятать выше головы» – привычное дело. Если что-то и не удается, то даже и крахотавство компенсирует нанесенный самооценке ущерб, оставляя ее неизменно высокой благодаря мощному защитному механизму.

му «отрицанию» проблем. Легко шагая по жизни, личности этого типа чрезвычайно милы на расставание, но несправедливо безответственны и необязательны в семейной жизни и в работе. Они могут проявлять достоящую (и даже завидную) настойчивость и волеизъявление только в таких видах деятельности, которые приносят радость и полностью совпадают с их потребностью в самореализации. Причем стремление потворствовать сиюминутным потребностям абсолютно равнодушно над любыми отложенными, сдвинутыми в будущее целями и ценностями, что и приводит лиц данного типа на склоне лет к моральному банкротству.

Повышенная 9-я шкала — шкала «интроверсия» — углубляет гипостенические проявления и ослабляет (делает менее явными, заметными) стенические черты.

Она вызывает пассивность личностной позиции и большую «ображенность» интересе к миру внутренних переживаний (чем выше) как константное свойство личности (то есть интровертированность) при повышенных и высоких показателях 9-й шкалы в профиле нормы.

Повышенная 9-я шкала отражает сложное умение включенности в социальную среду, вызывает известную замкнутость, истонченность. 9-я шкала реагирует некоторым повышением (на 5–7 T) при переживании человеком трудностей и налаживании отношений в связи с процессом включения в новую микрогруппу или в связи с серьезным межличностным конфликтом.

При выраженной акцентуации по типу «интровертированной» личности высокая (65–70 T) 9-я шкала отражает инертность в принятии решений, скрытность, избирательность в контактах, стремление к избеганию конфликтов ценою значительного сужения сферы межличностных контактов.

В ситуации стресса — заторможенность, уход от контактов, бегство от проблем и одиночество (заскочит). Высокие показатели отражают не только замкнутость, неразговорчивость, но нередко являются признаком внутренней дисгармонии и способом сокрытия от окружающих своеобразия своего характера, неловкости в общении.

В сочетании со 2, 7 и 8-й шкалами повышение 0-й (65 Т и выше) выявляет ослабление социальных контактов, отгороженность и отчужденность. Высокая 0-я шкала (70 Т и выше), особенно в профиле типа 80-9, отражает проблему аутичности. О лицах с высокой 0-й шкалой обычно окружающие знают мало, а их стенические черты и своеобразие сглаживаются, делаются менее заметными. Таким образом, качества данной шкалы прямо противоположны свойствам 9-й, которая усиливает характеристики стенического регистра.

Низкие показатели 0-й шкалы, напротив, демонстрируют не только общительность и отсутствие застенчивости, но и непринужденность и выставление напоказ своих характерологических особенностей.

Данные 0-й шкалы ниже 40 Т выявляют неразборчивость в контактах, избыточную общительность, граничащую с назойливостью при высокой 9-1 шкале в профиле. Коррекция поведения лиц с высокой 0-й шкалой затруднена из-за их замкнутости, неоткровенности и возможна лишь в ситуации завоеванного доверия пациента. Со многими ссорятся и не споря, на деле они мало податливы внешнему воздействию. В роли лидера выступают крайне редко. Выбор профессиональной деятельности выявляется другими показателями профиля, однако при этом должна учитываться их склонность к ограничению контактов.

Из всех тенденций, выявляемых профилем СМНД, 0-я шкала скорее «скрывает» от посторонних глаз, чем раскрывает индивидуальность человека. Судьбоформация человека типа «0» находится в сильной зависимости от любой другой ведущей тенденции, так как признаки, присущие 0-й шкале в чистом виде, характерны лишь для личности, полностью отшельничей от «мирской суеты», для отшельника, отказавшегося от каких-либо контактов с окружающим миром.

Целостная оценка профиля

Зная личностные особенности и характеристики состояний, которые определяются отдельными шкалами, а также

учитывая их влияние друг на друга, можно перейти к целостной оценке профиля. В первую очередь профиль должен рассматриваться через призму установки обследуемого на процедуру тестирования, которая вымывается соотношением шкал достоверности и высотой из показателей.

Должны выстраиваться сглаженные профили, в которых контрастирующие по их содержательной стороне шкалы оказываются почти на одинаковом уровне, а показатели шкал К или L достаточно высоки. При высоком F высота профиля может быть связана с разными причинами, приведенными ранее, однако в любом случае профиль будет заострен и замышен, что необходимо принимать во внимание при интерпретации.

При понижении в пределах нормативного разброса 1-й и 3-й шкал с относительно низкой 2-й и без явного повышения профиля по другим шкалам следует обратить внимание на показатели L и K. Если они повышены (выше 60 T или более чем на 7 T выше шкалы F), то скорее всего речь идет о тенденции испытуемого «показать себя в лучшем свете», о стремлении к отрицанию каких-либо трудностей и проблем, об установке на улучшение результатов, о попытке дать «сверхнормальные» ответы и подчеркнуть свое дружелюбие, конформность, альтруизм, в то время как на самом деле это может быть лишь фасадом, за которым скрываются различные проблемы и иной характер. У таких испытуемых иногда и по шкале «?» может оказаться достаточно высокий показатель. Интерпретация такого профиля сводится к констатации наличия установки на соответствие нормативности, профиль (особенно если он по четырем-пяти шкалам утоплен) расценивается как «гипернормальный». Обследование стоит повторить.

В достоверном профиле интерпретация проводится согласно общим правилам, при этом характеристика 3-й шкалы поглощает свойства 1-й, так как эмоциональная яркость ее признаков инвектирует сдержанность, отражаемую 1-й шкалой. Лишь преобладание 1-й над 3-й на 5 T и более дает основание ориентироваться на интерпретацию 1-й шкалы.

Сочетание 1-й шкалы с повышенными (или высокими) 2, 6, 7, 8 и 9-й при низкой 9-й отражает проблему подавлен-

ной враждебности и характерно для так называемого «внешнего типа личности», отличающегося педантизмом, догматическим стилем мышления, повышенной раздражительностью, дистантностью, требовательностью как к себе, так и к другим в вопросах морали, долга, ответственности. При высокой исполнительности, приверженности и честности в работе такие лица проявляют эгоцентризм в контактах узкого круга, скрытны, холодно и скованно в общении; тон высказываний – назидательный; внешняя жесткость сочетается с внутренне ощущаемым напряжением и ранимостью по отношению к средовым воздействиям.

Высокие показатели 2-й шкалы, соответствующие со значительным повышением 1 и 3-й, которые находятся в сопоставимой по отношению ко 2-й шкале позиции, а также повышенными 7 и 8-й при пониженной 9-й, свидетельствуют о выраженном эмоциональном дискомфорте, трудностях адаптации хронического характера и чаще всего бывают связаны с невротическим развитием. Внешне поведение таких людей не бросается в глаза как отклоняющееся от нормы, но внутренняя дисгармония сказывается в постоянно ощущаемом напряжении, сниженном настроении, с неуверенностью в себе, чувством несчастливости, заниженной самооценкой, преобладанием мотивации избегания успеха, низкой мотивацией достижения. 5-я шкала по-разному влияет на тип реагирования в мужских и женских профилях, а 6-я приобретает разные значения в зависимости от остальных показателей профиля.

Для удобства целостной интерпретации профиля шкалы методики следует сгруппировать таким образом, чтобы по ведущим шкалам можно было определить сперва обобщенно основную тип реагирования, а затем уже на основании значимых шкал выявлять индивидуально-личностные особенности и уровень адаптированности обследуемого. 2, 7 и 8-я шкалы отражают сложное личностно-эмоциональное поле реагирования и свидетельствуют о преобладании тормозных черт характера. Если в профиле эти шкалы значительно преобладают над другими, то выявляется конформность, социальная податливость,

поврежденность личности, отказ от самореализации. В любом профиле, отражающем реакцию личности на неэкотралирующую ситуацию, конфигурация с высокими шкалами ситуационного ретивера выявляет невротический вариант дезадаптации или декомпенсацию личности в сторону усиления тормозных реакций. 4, 6 и 9-я шкалы формируют *ситуационный лоял реактивный* и позволяют описывать личность в характеристиках активности, силы, преобладания возбуждения черт. Умеренное повышение этих шкал в профиле свидетельствует о выраженной тенденции к самореализации и о противодействии среднему влиянию. Если высота профиля говорит о нарушении адаптации, то вариант дезадаптации, соответствующий данному типу реагирования, проявляется *поведенческими реакциями* асоциальной или антисоциальной направленности. Это могут быть конфликтное поведение, неконформность, авторитарность и стремление к доминированию, повышенное чувство независимости и отталкивание от навязываемых авторитетов (в том числе проблемы пубертатного периода). Высокие показатели гиперстенического профиля могут также отражать проблему алкоголизации, наркомании, деликвентного поведения.

Сочетание разбалансированных показателей, то есть показателей как гипо-, так и гиперстенических свойств, выявляет смешанный тип реагирования, при котором высокая потребность самореализации сочетается со столь же высоким самоконтролем и тенденцией к отторжению, сдерживанию поведенческих реакций.

Показатели 1 и 3-й шкалы уже несут в себе характеристики смешанного типа реагирования, независимо от остальной структуры профиля, так как отражают проблему подавленной враждебности. Их присутствие в профиле, как правило, выявляет смешанный тип реагирования, а другие показатели профиля – лишь дополнительная информация. Определив надежность полученных данных и тот ракурс, который позволяет через прямую выделенных у испытуемого установок рассматривать сам профиль, после того как выявлен общий тип реагирования, следует обратить внимание на сте-

пень адаптированности личности. Уникальный профиль может быть результатом межуровневых сдвигов (об этом скажут шкалы достоверности), но может также свидетельствовать об определенной гипсомотивности испытуемого, о высоте его реакций, о сниженном уровне мотивации достижения, о суженном диапазоне интересов.

Нормальная, гармоничная личность может проявиться показателями личностного профиля, в котором все свойства уравновешены и ни одно из них не выражено более ярко, чем остальные. Но уравновешенность может проявиться и сбалансированностью разнонаправленных тенденций при повышенных показателях, что создаст почву для определенной напряженности внутренне противоречивого характера; однако внешне усилив, ценюю которых личность достигает самокомплексации, могут быть несчастны или проявляться крайне редко. Поэтому в профиле, который находится на верной границе нормы или слегка его превышает, вымывается пограничное между нормой и патологией состояние – будь это повседневные трудности акцентуированной личности или заострение личностных особенностей в объективно сложной ситуации.

Умеренно возмущаемые профили (65–70 Т), сочетающие в себе разнообразие шкал, отражающих выраженность разнонаправленных тенденций, могут быть результатом невротического (если преобладают шкалы гипостенического регистра) или патохарактерологического (если преобладают стенические признаки) развития. При этом сопутствующие ведущим шкалам повышения являются отражением компенсаторной напряженности вторичных защитных механизмов. Все эти нюансы становятся интересными для тех специалистов, которые уже имеют опыт работы с данной методикой.

Интерпретация полученных данных в известной степени поддается обсуждению с испытуемым или теми лицами, от которых зависит судьба обследованных. При этом необходимо помнить, что любая на первый взгляд достоящая характеристика, также как иные внешне суровые эпитеты, представляет собой достаточно одностороннюю интерпретацию

того или иного феномена. Каждое личностное свойство диалектично и имеет как «лицевую», так и «обратную сторону медали». Характеристики, выявляемые той или иной шкалой, несут в себе разную смысловую нагрузку и по-разному могут рассматриваться в контексте личностных и общественных отношений, в сфере профессиональной деятельности. Упрямство и педантизм одновременно несут в себе такие позитивные качества, как устойчивость интересов и соревновательность; повышенная тревожность наряду с робостью в принятии решений проявляется совесливостью и внимательностью в отношениях с окружающими и т. д.

В связи с этим при интерпретации следует обратить особое внимание на то, чтобы описание профиля не несло характера отрыва от «плохих и хороших качеств индивида и не लेकर было человеку в глазах окружающих, а также не сводило его самооценку, поскольку позитивная самооценка является одним из непреходящих условий нормального существования личности; тем более это условие должно соблюдаться в контактах психолога с обследуемым, какую бы форму эти контакты ни принимали.

Человек никогда не бывает плох или хорош в зависимости лишь от того, какой у него тип нервной деятельности – сильный или слабый, или от того, какой у него стиль когнитивной или поведенческой активности – холерический, коммуникативный или формально-логический, интровертный. Люди просто разные, а плох человек или хорош – это категория ситуативной оценки его действий окружающими и целиком зависит от морально-правственных установок социума, сложившихся культурно-исторических ценностей конкретной группы населения. Вне этих условий человек такой, какой есть, и у него (за исключением грубой патологии) нет намерений творить зло другим людям. Если он это делает, то чаще всего, защищая свои интересы, чем и оправдывает свои «плохие» поступки и высказывания, болезненно и негативно воспринимая критику в свой адрес. Чем эгоистичнее поступает человек, тем чаще и сильнее он рискует ущемить интересы других людей.

Этика психологического исследования предусматривает, что полученные данные должны служить интересам обследуемого человека и не приносить ему вреда. В противном случае доверие, проявленное обследованным лицом по отношению к психологу, будет неоправданно или полностью подорвано, а сама психология в глазах людей — дискредитирована.

При самой искусной интерпретации следует помнить, что помимо сопутствующих любому исследованию 10% недостоверных профилей, в которых мотивационные искажения определяются шкалами достоверности, как правило, встречается не менее 2% формально достоверных, но благодаря латентно обследованным недостаточно искренних или подуманных профилей, звучащих в известном смысле диссонансом по отношению к данным других психологических методов и наблюдаемой объективной реальности. Такие профили могут встречаться при обследовании лиц с достаточно высоким интеллектом в ситуации, когда результаты тестирования могут иметь особую значимость для их дальнейшей судьбы.

Сочетание объективно возникающих проблем с симулятивными тенденциями (сверхволеизлияние, то есть тенденция к симуляции у настоящего больного, который при этом себя таковым не считает) проявляется такими контурами профиля, в которых можно усмотреть нарушение закономерностей декларированной патологии. Так, реально переживаемое состояние психогенного стресса, отраженное в профиле в виде признаков, соответствующих по остроте характеристикам эмоционально сохранный личности, при попытке симулировать шизофрению может переплетаться с искусственно введенными показателями эмоциональной холодности, аутичности.

Учитывая характер требования вербальных методов, следует всегда помнить о том, что они могут спровоцировать у испытуемого достаточно напряженную защитную реакцию на процедуру обследования. Поэтому, опираясь на данные только методики СМНЛ (или другого варианта ММРЛ), не следует рассчитывать более чем на 75%-ную достоверность. Надежность психологического тестирования повышается,

если используется батарея тестовых методик. Особо эффективно использование вербальных методик в сочетании с невербальными.

Инструкция

«Вам будет предъявлена целая серия разных утверждений. Оценивая каждое из них, не тратьте много времени на раздумья. Наиболее естественна первая непосредственная реакция. Внимательно читайте текст, дочитывая до конца каждое утверждение и оценивая его, как верное или неверное по отношению к Вам. Ответ на каждое утверждение фиксируйте на регистрационном бланке (рис. 36). Старайтесь отвечать искренно, иначе ваши ответы будут распознаны, как недостоверные, и опрос придется повторить. Разбирайтесь с опросником как бы наедине с самим собой – «Какой я на самом деле?». Тогда Вам будет интересна интерпретация полученных данных. Она касается лишь особенностей Вашего темперамента и описывает ваши устойчивые профессионально важные качества.

Если ваш ответ – «верно», то поставьте крестик в регистрационном листе над соответствующим опроснику номером. Если ваш ответ – «неверно», то поставьте крестик под соответствующим номером. Обращайте внимание на утверждения с двойными отрицаниями (например, «У меня никогда не было припадков с судорогами»: если не было, то ваш ответ – «верно», и наоборот, если это с Вами было, то ответ «неверно»).

Некоторые пункты опросника обозначены знаком «+» – на этот пункт следует ответ «не знаю». В этом случае в регистрационном листе номер, соответствующий этому утверждению, следует обвести кружочком (это те утверждения, которые в процессе стандартизации оказались балластными и не включаются в общий автоматизированный подсчет).

Если некоторые утверждения вызывают большие сомнения, ориентируйтесь в вашем ответе на то, что все-таки

предположительно больше свойственно Вам. Если утверждение верно по отношению к Вам в одних ситуациях и неверно в других, то остановитесь на том ответе, который больше подходит в настоящий момент. Лишь в крайнем случае, если утверждение к Вам вообще не подходит, Вы можете номер этого утверждения на регистрационном листе отметить кружочком. Однако избыток кружочков в регистрационном листе также приведет к недостоверности результатов.

Отвечая даже на достаточно простые вопросы, не смущайтесь, так как ваши ответы никто не будет читать и анализировать: вся обработка данных ведется автоматически. Экспериментатор не имеет доступа к конкретным ответам, получая результаты лишь в виде обобщенных показателей, которые могут оказаться интересными и полезными для Вас.

Таблица опросника СМНЛ

(мужской вариант)

1. Я люблю читать научно-техническую литературу.
2. У меня хороший аппетит.
3. По утрам я обычно встаю свежим и отдохнувшим.
4. Думаю, что мне понравилась бы работа библиотекаря.
5. Максимальный шум меня будит.
6. Я люблю читать в газетах заметки о преступлениях.
7. Мои руки и ноги обычно достаточно теплые.
8. Моя повседневная жизнь полна событий, интересующих меня.
9. Моя работоспособность не хуже, чем была раньше.
10. Я часто ощущаю «комки» в гортани.
11. Я верю, что сны всегда сбываются.
12. Я люблю читать о преступлениях и таинственных приключениях.
13. Работа дается мне с легкой значительным напряжением.
- +14. На этот пункт следует ответ «не знаю»^{*}.
15. Временами мне в голову приходят такие мысли, что о них лучше не рассказывать.
16. Я считаю, что жизнь ко мне беспощадна.
17. Мой отец — хороший человек.
18. У меня очень редко бывают запоры.

^{*} Номера, соответствующие пунктам со знаком «+», в регистрационном листе следует отметить кружочком (или исключить из учета).

19. Поступая на новую работу, я предпочитаю знать, с кем я должен наладить хорошие отношения.
20. Моя половая жизнь удовлетворительна.
21. Временами мне очень хотелось покинуть дом.
22. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, которые я не могу контролировать.
23. Меня беспокоят приступы тошноты и рвоты.
24. Мне кажется, что нет такого человека, который понимал бы меня.
25. Я бы хотел быть певцом.
26. Если я попадаю в неприятное положение, то мне лучше всего держаться язык за зубами.
27. Временами я пишу себе по почте какой-то злой слух.
28. Если со мной поступают несправедливо, я чувствую, что должен отплатить за это просто по принципу.
29. Несколько раз в неделю меня беспокоит живот.
30. Иногда мне хочется выругаться.
31. Кошмарные сны снятся мне почти каждую ночь.
32. Я замечаю, что мне трудно сильно сосредоточиться на определенной задаче или работе.
- +33. На этот пункт следует ответ «не знаю».
34. Большую часть времени у меня бывает кашель.
35. Если бы люди не интриговали против меня, я бы добился гораздо большего.
36. Я редко беспокоюсь о своем здоровье.
37. У меня никогда не было неприятностей из-за моего поведения, связанного с половой жизнью.
38. В юности было время, когда я совершал мелкие кражи.
39. Временами мне хочется ломать вещи, бить посуду.
40. Я бы предпочел большую часть времени сидеть, ничего не делать, и мечтать.
41. У меня бывали такие периоды, так называемые дни, недели или даже месяцы, когда я не мог ни за что жить, так как не мог включиться в работу.
42. Моей семье не нравится работа, которую я выбрал (или собираюсь выбрать).
43. У меня прерывистый и беспокойный сон.
44. Большую часть времени у меня болит голова.
45. Я не всегда говорю правду.
46. Мой рассудок работает сейчас лучше, чем когда-либо.
47. Раз в неделю или чаще меня без видимой причины неожиданно «обдаст жаром».
- +48. На этот пункт следует ответ «не знаю».

49. Было бы лучше, если бы почти все законы отменяли.
50. Временами я чувствую, что умираю.
51. Мои физические здоровье не хуже, чем у большинства моих знакомых.
52. Я предпочитаю проходить мимо своих школьных друзей или людей, которых я давно не видел, если они со мной не заговаривают первыми.
53. Я верю, что прикосновением руки и молитвой можно вылечить болезнь.
54. Большинство знакомых меня людей относятся ко мне доброжелательно.
55. Меня редко беспокоит боль в сердце или груди.
56. Когда я был маленьким, меня выгоняли из школы за прогулы.
57. Я — человек обаятельный.
58. Все, что предстает человечеству, давно уже преиспещрено.
59. Мне часто приходилось выполнять указания лиц, знавших меньше меня.
60. Я не каждый день читаю переломники и гадания.
61. Я вел неправильный образ жизни.
62. Я часто чувствую жжение, покалывание или онемение в различных частях своего тела.
- +63. На этот пункт следует ответ «не знаю».
64. Временами я так настаиваю на своем, что окружающие терпят терпение.
65. Я любил (любила) своего отца.
- +66. На этот пункт следует ответ «не знаю».
67. Другие мне кажутся счастливыми.
68. У меня почти никогда не бывает боли в области шеи/спины.
- +69. На этот пункт следует ответ «не знаю».
70. Мне нравилось играть в «саловника» или «колесико» (то есть такие игры, где мальчики и девочки выбирают друг друга, исходя из личных симпатий).
71. Думаю, что многие преувеличивают свои несчастья, чтобы добиться сочувствия и помощи.
72. Несколько раз в неделю или чаще меня беспокоит неприятное ощущение в верхней части живота (под ложечкой).
73. Я — значительная личность.
74. Иногда я думаю: «Лучше бы я родился женщиной».
75. Иногда я бываю сердитым.
76. Большую часть времени у меня подавленное настроение.
77. Я любил читать о любви.
78. Я любил поэзию.

79. Меня не так легко задеть (я не обидчив).
80. Иногда я раздражен животными.
81. Думаю, мне понравилась бы работа лесничего.
82. Меня легко переубедить.
83. Людей, кто может и хочет усердно трудиться, имеет хорошую возможность добиться успеха.
84. Чувствую, что я твердо надежду добиться чего-либо в жизни.
85. Иногда меня так привлекают чужие вещи (перчатки, туфли и т. д.), что мне хочется украсть их, хотя они мне не нужны.
86. Мне, безусловно, не хватает уверенности в себе.
87. Мне бы понравилась заниматься разведением цветов.
88. Я считаю, что жизнь стоит того, чтобы жить.
89. Нужно множество доказательств, чтобы убедить людей в какой-либо истине.
90. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
91. Я не против того, чтобы меня выбрали мишенью для насмешек.
92. Мне бы понравилась работать няней (укачивать за больными).
93. Я считаю, что большинство людей способно солгать, если это в их интересах.
94. Я часто совершаю поступки, о которых потом сожалею (больше и чаще, чем другие).
95. Я регулярно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
96. Я очень редко ссорюсь с членами моей семьи.
97. Временами я испытываю непреодолимую потребность причинить кому-нибудь вред или сделать что-либо неправомерное.
98. Я верю, что в конце концов справедливость восторжествует.
99. Я люблю ходить в гости или в другие места, где бывает много шумных забав.
100. Я встречаю проблемы с таким множеством решений, что мне трудно было остановиться на одном из них.
101. Я считаю, что женщины в половом отношении должны иметь такую же свободу, как и мужчины.
102. Самая трудная борьба для меня — борьба с самим собой.
103. У меня очень редко бывают мышечные судороги или подергивания (или не бывает совсем).
104. У меня нет оснований беспокоиться о том, что со мной будет.

105. Иногда, когда я себя плохо чувствую, я бываю раздражительным.

106. Большую часть времени у меня такое чувство, как будто я сделал что-то плохое или злое.

107. Большую часть времени я чувствую себя счастливым.

108. Я почти все время испытываю чувство заплотненности в голове или в носу.

109. Некоторые люди так любят командовать, что мне хочется все сделать наоборот, даже если и знаю, что они правы.

110. Я знаю, что есть люди, настроенные против меня.

111. Я никогда не делал опасное дело ради сильных впечатлений.

112. Я часто пассивно необходимым отстаивать то, что считаю правильным.

113. Я понимаю, как важны законы.

114. Я часто чувствую, что голова как бы стянута обручем.

115. Я верю в справедливость.

116. Я получаю больше удовольствия от игры или скачек, если дерусь паря.

117. Большинство людей честны только потому, что боятся наказания.

118. В школе меня иногда вызывали к директору за прогулы.

119. Моя речь такая же, как всегда (не быстрее, не медленнее, без хрипоты и затруднений в произношении).

120. Мои манеры за столом у себя дома не так хороши, как в гостях.

+121. На этот пункт следует ответ «не знаю».

122. По-видимому, я также способен и сообразителен, как и большинство других окружающих меня людей.

+123. На этот пункт следует ответ «не знаю».

124. Я считаю, что большинство людей ради выгоды скорее поступит нечестно, чем уступит случай.

125. Меня очень беспокоит мой желудок.

126. Мне нравится драматургия.

127. Я знаю, кто виноват в большинстве моих неприятностей (не имея в виду себя).

128. При виде крови я не пугаюсь и мне не становится дурно.

129. Часто я не могу понять, почему я был таким упрямым и верным.

130. У меня никогда не было кровавой рвоты или кашля с кровью.

131. Меня не тревожит возможность заразиться какой-нибудь болезнью.

132. Я люблю собирать цветы или выращивать комнатные растения.

+133. На этот пункт следует ответ «не знаю».

134. Временами мои мысли текут быстрее, чем я успеваю их высказывать.

135. Я переключу утлцу в неподходящем месте, если уверен, что меня не заметит милиционер.

136. Если мне делают что-то приятное, меня обычно интересует, что за этим кроется.

137. Я считаю, что в моем доме жизнь идет не хуже, чем у большинства моих знакомых.

138. Критика и замечания очень задевают меня.

139. Иногда я чувствую, что должен нанести повреждение или самому себе, или кому-нибудь другому.

140. Я люблю готовить еду.

141. Мои поведение в значительной мере определяется правилами и привычками окружающих меня людей.

142. Временами я уверен в собственной беспомощности.

143. В детстве я был в такой компании, где все по всем стояло друг за друга.

144. Мне нравится солдатская служба.

145. Временами меня так и подмывает выступить с кем-нибудь в драку.

146. У меня страсть к перемене мест, и я не могу быть счастлив без путешествий и странствий.

147. Я часто мнимо теряю из-за того, что не могу достаточно быстро принять решение.

148. Я терпеть не могу с людьми, которые обращаются за советом или как-нибудь иначе отвлекают меня во время серьезной работы.

149. Я вел дневник.

150. В игре мне приятнее выигрывать, чем проигрывать.

+151. На этот пункт следует ответ «не знаю».

152. Большею частью я забываю без тревожных мыслей.

153. Последние несколько лет мое самочувствие большую часть времени хорошее.

154. У меня никогда не было припадков или судорог.

155. У меня довольно постоянный вес.

156. У меня бывают такие состояния, когда я не осознаю, что делаю.

157. Я считаю, что меня часто незаслуженно наказывали.

158. Я легко могу заискивать.

159. Я стал хуже понимать содержание прочитанного.

160. Я сейчас чувствую себя лучше, чем когда-либо в жизни.
161. Тёмная часть головы у меня иногда бывает очень чувствительна.
162. Я бываю возмущен и раздражен, когда приходится признать, что меня ушло провалом.
163. Я бы не сказал, что я быстро устаю (я не устаю — верно).
164. Мне нравится читать литературу по своей специальности.
165. Мне нравится иметь значительных людей среди моих знакомых, так как это повышает мой престиж.
166. Мне страшно смотреть вниз с высоты.
167. Меня бы не стало волновать, если бы кто-нибудь из членов моей семьи оказался в положении нарушителя закона.
- + 168. На этот пункт следует ответ «не знаю».
169. Я не боюсь иметь дело с деньгами.
170. Меня не беспокоит, что обо мне говорят другие.
171. Мне бывает неудобно дурочиться на вечеринке, даже если все остальные это делают.
172. Мне часто приходится скрывать свою застенчивость из-за большой усталости.
173. Я любил школу.
174. Я никогда не падал в обморок.
175. У меня не бывает головокружения (или бывает очень редко).
176. Я бы не сказал, что очень боюсь змей.
177. Моя мать — хорошая женщина.
178. С памятью у меня все блестяще.
179. Я обеспокоен некоторыми пунктами, связанными с половой жизнью.
180. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
181. Когда мне скучно, я стараюсь устроить что-нибудь веселое.
- + 182. На этот пункт следует ответ «не знаю».
183. Я против того, чтобы подавать милостыню.
- + 184. На этот пункт следует ответ «не знаю».
185. Мой слух не хуже, чем у большинства людей.
186. Я замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.
187. Мои руки не стали тепловатыми.
188. Я могу долго читать без заметного утомления глаз.
189. Большую часть времени я чувствую слабость.
190. У меня очень редко болит голова.
191. Иногда, когда я смущаюсь, я обливаюсь потом, и мне это очень неприятно.

192. У меня не было трудностей в сохранении равновесия при ходьбе.

193. У меня не бывает приступов диарейки или астмы.

194. У меня бывали приступы, во время которых я не управлял своими движениями и речью, но понимал, что происходит вокруг.

195. Не все, кого я знаю, мне нравится.

196. Я люблю посещать места, где никогда не бывал раньше.

+197. На этот пункт следует ответ «не знаю».

198. Я предаюсь мечтам не часто.

199. Детей следует учить правильному представлению об основных вопросах половой жизни.

+200. На этот пункт следует ответ «не знаю».

201. Я бы хотел быть во takim застенчивым.

202. Я считаю себя обреченным человеком.

203. Если бы я был журналистом, мне бы понравилось писать о театре.

204. Мне бы понравилось быть журналистом.

+205. На этот пункт следует ответ «не знаю».

206. Я строго придерживался принятых нравственности и морали, особенно в обществе окружающих меня людей.

207. Я люблю разные игры и развлечения.

208. Мне нравится флиртовать (вести игривый разговор с понравившейся мне женщиной или девушкой).

209. Я уверен, что моим поступкам нет прощенья.

210. Вся пища мне кажется одинаковой на вкус.

211. Мне хочется спать днем, а ночью я страдаю от бессонницы.

212. Мои родные обращаются со мной как с ребенком, а не как со взрослым.

213. При ходьбе я очень осторожно перешагиваю через трещины в тротуаре.

214. У меня никогда не было каких-либо высыпаний на коже, которые бы меня тревожили.

215. Я чрезмерно увлекался алкогольными напитками.

216. В моем доме отношения моио теплые и дружеские, чем в других семьях.

217. Я часто замечаю за собой, что тревожусь о чем-то.

218. Меня не особенно трогает вид страдающего животного.

219. Думаю, мне бы понравилась работа, связанная с материальным снабжением больниц организаций.

220. Я люблю свою мать.

221. Меня интересует наука.

222. Мне не трудно просить об услуге моих друзей, даже если я не могу ответить тем же.

223. Я очень люблю уют.

224. Мои родители часто не одобряли моих знакомств.

225. Иногда я могу немного посплетничать.

226. У некоторых членов моей семьи есть привычки, которые меня очень раздражают и надоедают мне.

227. Мне говорили, что я лгу во сне.

228. Временами я чувствую, что мне необыкновенно легко принимать решения.

229. Я бы охотно записался в несколько разных кружков и обществ.

230. Я почти никогда не замечаю у себя приступов сердцебиения или одышки.

231. Я люблю поговорить на темы, связанные с вопросами пола.

232. Я наметил себе жизненную программу, основанную на чувстве долга и ответственности, и стараюсь ее выполнять.

233. Иногда я не уступаю людям не потому, что дело действительно важное, а просто из привычки.

234. Я легко выхожу из себя, но быстро успокаиваюсь.

235. Я был вконец независим и свободен от правил и традиций своей семьи привык и традиций.

236. Я слишком часто предаюсь размышлениям.

237. Почти все мои родственники относятся ко мне хорошо.

238. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, когда я не могу долго усидеть на одном месте.

239. Я испытывал разочарование в любви.

240. Моя внешность никогда не вызывает у меня беспокойства.

241. Я часто вижу сны, в которых лучше умолчать.

242. Я не считаю себя более нервным, чем большинство окружающих.

243. У меня редко что-нибудь болит.

244. Мои поступки обычно бывают неэтичными по мнению окружающих.

245. Мои родители и другие члены семьи часто ко мне приважаются.

246. Моя шея часто покрывается красными пятнами.

247. У меня есть основания испытывать чувство зависти к некоторым членам моей семьи.

248. Иногда без всякой причины или даже когда дела идут неважно, я чувствую себя исключительно счастливым, «на вершине блаженства».

249. Я уверен, что того, кто совершает злые поступки, в будущем ожидает кара.

250. Я не осуждаю того, кто стремится ухватить от жизни все, что только может.

251. У меня бывали такие состояния, когда мои действия были прерваны и я не понимал, что происходит вокруг.

252. Никому нет дела до того, что с тобой случится.

253. Я могу дружелюбно относиться к людям, поступки которых я не одобряю.

254. Мне нравится бывать в компании, где любят подшучивать друг над другом.

255. Иногда я даю хорошую оценку людям, о которых знаю очень мало.

256. Наиболее интересная страница в газете – раздел юмора.

257. Обычно я надеюсь на успех, если берусь за какое-нибудь дело.

258. Я верю в торжество справедливости.

259. Мне очень трудно начать какую бы то ни было работу.

260. В школе я плохо усваивал материал.

261. Будь я художником, мне бы понравилось рисовать цветы.

262. Моя внешность меня не особенно сторчит.

263. У меня повышенная потливость, даже при прохладной погоде.

264. Я абсолютно уверен в себе.

265. Безопаснее никому не доверять.

+266. На этот пункт следует ответ «не знаю».

267. Когда я нахожусь среди людей, мне трудно подобрать тему для разговора.

268. Испорченное настроение мне всегда легко исправить чем-нибудь интересным.

269. Иногда я для любви путаю людей, так как мне легко заставить других бояться меня.

270. Выйдя из дома, я не пользуюсь о том, закрыта ли дверь, выключен ли свет и т. д.

271. Я не осуждаю человека за обман тех, кто легко позволяет себя обманывать.

272. Временами я бываю похож на зверя.

273. У меня бывает опемение в некоторых участках кожи.

274. Мои зренне такое же острое, как и раньше.

+275. На этот пункт следует ответ «не знаю».

276. Я люблю детей.

277. Иногда меня так забавляет ловкость мажонника, что мне хочется, чтобы ему повезло.

278. Я часто замечаю, что незнакомые люди смотрят на меня критически.

279. Я ежедневно выпиваю необычно большое количество воды.

280. Большинство людей заводит знакомства потому, что другие могут оказаться полезными.

281. Я редко замечаю у себя шум или звон в ушах.

282. Временами я испытываю неловкость к членам своей семьи, которых обычно люблю.

283. Если бы я был журналистом, то предпочел бы писать о спорте.

284. Я убежден, что являюсь предметом обсуждения.

285. Бывает, что я смеюсь по поводу гольфной (теннисной) шутки.

286. Счастливей всего я себя чувствую в одиночестве.

287. У меня меньше оснований опасаться чего-либо по сравнению с другими.

288. У меня бывают приступы тошноты или рвоты.

289. Меня возмущает, что преступника по какому-либо причинам могут освободить, и он останется безнаказанным благодаря ловким аргументам адвоката.

290. Работа дается мне сеной значительного напряжения (я работаю с большим напряжением).

291. В моей жизни бывали случаи, когда я чувствовал, что кто-то заставляет меня действовать, гипнотизируя меня.

292. Я предпочитаю не разговаривать с людьми, пока они сами не обратятся ко мне.

+283. На этот пункт следует ответ «не знаю».

294. Я никогда не нарушал закона.

295. Мне нравилось читать сказки Андерсена «Ганс и Гретхен», «Стойкий оловянный солдатик» и др.

296. У меня бывают периоды беспричинной веселости.

297. Я бы хотел избавиться от мыслей, связанных с половым вопросом, так как они меня беспокоят.

298. Когда несколько человек попадают в неприятную историю, им лучше условиться, что говорить, а потом всем придерживаться одной линии.

299. Думаю, что я чувствую более остро, чем большинство людей.

300. В моей жизни не было такого периода, когда я любил играть в кулаки.

301. Жизнь для меня большую часть времени связана с напряжением.

302. У меня никогда не было неприятностей из-за моего поведения, связанного с вопросами пола (секса).

303. Меня настолько волнуют некоторые темы, что я стараюсь не касаться их в разговоре.

304. В школьные годы мне было очень трудно говорить перед всем классом.

305. Даже среди людей я большую часть времени чувствую себя одиноким.

306. Я получаю от окружающих столько сочувствия, сколько заслуживаю.

307. Я отказываюсь играть в некоторые игры из-за того, что ненавижу играть.

308. Временами мне очень хотелось покинуть дом.

309. Мне кажется, что я схожусь с людьми так же легко, как и другие.

310. Моя половая жизнь удовлетворительна.

311. В юности было время, когда я совершал мелкие кражи.

312. Мне неприятно быть среди людей.

313. Человек, оставляющий свои вещи без присмотра и выходящий этим в искушение, виноват в той же степени, что и вор.

314. Временами мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать.

315. Я считаю, что жизнь ко мне беспощадна.

316. Я думаю, что почти каждый может солгать, чтобы избежать неприятностей.

317. Я более ранам, чем большинство людей.

318. Моя повседневная жизнь полна событий, интересующих меня.

319. Большинству людей не нравится поступаться своими интересами ради других.

320. Мне часто снятся сны на темы, связанные с половой жизнью.

321. Меня легко ввести в смущение.

322. Меня беспокоят мои денежные и служебные дела.

323. У меня бывали совершенно необычные, очень странные, своеобразные переживания.

324. Я никогда ни в кого не был влюблен.

325. Я напуган тем, что совершила кое-кто из членов моей семьи.

326. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, которые я не могу контролировать.

327. Мне часто приходилось поминуться родителями, даже тогда, когда они, на мой взгляд, были неправы.

328. Я замечаю, что мне трудно сосредоточиться на определенной задаче или работе.

329. Мне редко снится сны.

330. У меня никогда не было параличей или необычной слабости в мышцах рук, ног или других частей тела.

331. Если бы люди не имели ничего против меня, я бы добился гораздо большего.

332. Иногда у меня меняется или пропадает голос, даже если я не простужен.

333. Мне кажется, что нет такого человека, который понимал бы меня.

+334. На этот пункт следует ответ «не знаю».

335. Мне трудно сосредоточить мысли на чем-то одном.

336. Я легко терплю терпение с людьми.

337. Я почти все время испытываю чувство тревоги за кого-то или за что-то.

338. У меня, безусловно, больше причин для волнений, чем у других.

339. Большую часть времени я желаю себе смерти.

340. Иногда я бываю настолько возбужден, что мне трудно уснуть.

341. Иногда я так хорошо слышу, что это мне мешает.

342. Я сразу забываю то, что мне говорит.

343. Я обычно должен остановиться и подумать, прежде чем сделать что-то, даже если речь идет о мелочах.

344. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы не встретиться с тем, кого я увидел.

345. Обружающиеся мне часто кажутся нереальными.

346. У меня есть привычка считать потужные предметы, такие как окна, лампочки, вывески и т. д.

347. У меня нет врагов, которые всерьез хотели бы мне навредить.

348. Меня интересуют люди, которые относятся ко мне более дружелюбно, чем я ожидал.

+349. На этот пункт следует ответ «не знаю».

+350. На этот пункт следует ответ «не знаю».

351. Я становлюсь тревожным и расстроенным, когда приходится хотя бы ненадолго уехать из дома.

352. Я боюсь некоторых предметов и людей, хотя знаю, что они мне не опасны.

353. Я не боюсь войти в комнату, где уже собрались и разговаривают люди.

354. Я боюсь пользоваться ножом или другими острыми предметами.

355. Иногда мне бывает приятно причинить зло тем, кого я люблю.

356. Мне труднее сосредоточиться, чем другим.

357. Я не раз бросал какое-нибудь дело, так как считал, что не справлюсь с ним.

358. Мне приходит в голову плохие, часто даже ужасные слова, и я не могу от них избавиться.

359. Иногда какая-нибудь маловажная мысль крутится в голове и надоедает мне несколько дней подряд.

360. Почти каждый день случается что-нибудь, путающее меня.

361. Я склонен принимать все близко к сердцу.

362. Я более обидчив, чем большинство людей.

363. Иногда мне было приятно, если мне причинял страдания человек, которого я любил.

364. Люди говорят обо мне оскорбительные и пошлые вещи.

365. Мне неспокойно, когда я нахожусь в закрытом помещении.

366. Даже находясь среди людей, я большую часть времени чувствую себя одиноким.

367. Я не боюсь огня.

368. Иногда я стараюсь держаться дальше от людей, чтобы не сделать или не сказать что-либо, о чем потом буду жалеть.

369. Вопросы религии меня не занимают.

370. Ненавижу, когда я должен спешить в работу.

371. Не могу сказать, что я чрезмерно застенчив.

372. Я скорее склонен увлекаться многими, чем на долгое время остановиться на чем-то одном.

373. Я уверен, что существует одно единственно правильное понимание смысла жизни.

374. Временами мне кажется, что мой разум работает медленнее, чем обычно.

375. Когда я чувствую себя счастливым и полным сил, кто-нибудь своим плохим настроением может все испортить.

376. Миллионеры обычно – честные люди.

377. На вечеринке я чаще сижу один или беседую с одним из гостей, чем со всей группой.

378. Мне нравится, когда женщина курит.

379. У меня редко бывают приступы плохого настроения.

380. Когда кто-нибудь высказывает глупость или невежество в отношении известных мне вещей, я стараюсь его поправить.

381. Мне часто говорит, что я вспыльчив.

382. Мне хотелось бы избавиться от расстройств по поводу своих высказываний, которые, как мне кажется, могли кого-нибудь обидеть или огорчить.

383. Люди часто разочаровывают меня.

384. Я чувствую, что не смог бы рассказать кому-либо все о себе.

385. Молния – одно из тех явлений, которые вызывают у меня страх.

386. Я люблю держать людей в неведении относительно того, что собираюсь делать.

387. Волшебные чудеса я считаю только трюками, которые один человек разыгрывает перед другими.

388. Мне странно быть одному в темноте.

389. Мои планы нередко касаются мне полными трудностей, из-за чего я отказываюсь от них.

390. Меня часто неправильно понимают, когда я пытаюсь продолжить кого-нибудь от себя, и это мне очень обидно.

391. Я люблю ходить на танго вечера, где можно потанцевать.

392. Буря волнует и меня ужас.

393. Лодка, которая плохо плывет, нужно убить.

394. Я часто пользуюсь советами людей.

395. Будущее слишком неопределенно, чтобы строить серьезные планы.

396. Часто, даже если дела идут хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

397. У меня бывает такое чувство, что трудностей слишком много и нет смысла пытаться их преодолеть.

398. Мне часто снится: «Хорошо бы стою стать ребенком».

399. Меня трудно рассердить.

400. Если бы изменили условия, я бы мог принести человечеству большую пользу.

401. Я не испытываю страха перед войной.

402. Чтобы прийти к решению вопроса, я часто откладываю его рассмотрение на завтра.

403. Это великодушно – жить в наше время, когда происходит столько всяких интересных событий.

404. Люди часто не понимают моих намерений, когда я пытаюсь поправить их или помочь им.

405. У меня нет затруднений при спянии.

406. Мне часто приходилось встречать людей, которые считались специалистами, а на деле знали не больше моего.

407. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из равновесия.

408. Я склонен скрывать свои чувства из тех соображений, что люди normally могут обидеть меня.

409. Временами я испытываю себя тем, что берусь за слишком многое.

410. Мне, безусловно, доставило бы удовольствие провести выходные.

411. Я чувствую себя неудачником, когда слышу об успехах знакомых мне людей.

412. Я не боюсь обратиться к врачу, когда заболел или поранился.

413. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.

414. Я склонен так остро переживать разочарование, что долго не могу выскутить из головы.

415. При хорошем стечении обстоятельств я бы мог стать хорошим крупным руководителем.

416. Мне не по себе, если кто-нибудь наблюдает, когда я работаю, даже если я знаю, что справлюсь со своим делом хорошо.

417. Часто меня настолько раздражает субъект, пытающийся пролезть вперед меня без очереди, что я не премину ему это высказать.

418. Временами мне кажется, что и ни на что не пригоден.

419. Я часто прогуливал в школе.

420. Мне случалось испытывать чрезвычайно необычные мистические переживания.

421. В моей семье есть очень нервные люди.

422. Я испытываю вилковость за некоторых членов моей семьи из-за рода их работы.

423. Я люблю (или любил раньше) рыбную ловлю.

424. Большую часть времени я испытываю чувство голода.

425. Я часто вижу сны.

426. Временами я вынужден быть резким и грубым с раздражающими меня людьми.

427. Меня смущают испрлчные анекдоты.

428. Мне нравится читать основополагающие статьи в газетах и журналах.

429. Я люблю слушать лекции на серьезные темы.

430. Меня влечет к лицам противоположного пола.

431. Меня мало волнует возможность каких-нибудь неприятностей.

432. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

433. Я привык иметь воображаемого собеседника.

434. Я бы хотел быть диктографом.

435. Я предпочел бы работать с женщинами.

436. Люди обычно требуют большего уважения к своим правам, чем сами уважают чужие.

437. Вполне можно обойти закон, если Вы этим его по существу не преступаете.

438. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я внутренне радуясь, когда они получают по заслугам.

439. Я нервничаю, если приходится ждать.

440. Я старалась запомнить интересные истории, чтобы потом рассказывать их другим.

441. Мне нравится высокая женщина.

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

443. Я готов отказаться от задуманного, если окружающие считают, что я начал это делать не так.

444. Я не пытаюсь оправдать людей, которые высказывают ошибочные суждения.

445. В юности (или в детстве) я любил играть, волнуящие переживания.

446. Я бы предпочел играть в карты, домино или другие игры на небольшую ставку.

447. Я готов на все, чтобы победить в споре.

448. Мне неприятно, если посторонние лица на улице, в магазине или в автобусе наблюдают за мной.

449. Мне нравится общественные мероприятия, где я могу побыть среди людей.

450. Мне нравится волнение возбужденной толпы.

451. Мои заботы исчезают, когда я попадаю в компанию веселых друзей.

452. Я люблю поддучивать над людьми.

453. В детстве я не стремился быть членом удачной компании.

454. Я бы мог жить счастливо один в палатке среди лесов и гор.

455. Большинство я не в курсе слухов и разговоров окружающих меня людей.

456. Не следует осуждать людей, нарушающих те законы, которые они считают разумными.

457. Я считаю, что люди никогда не должны прикасаться к спиртному.

458. Мужчина, который больше всего занимался со мной в детстве (отец, учитель или другой человек), был со мной строг.

459. У меня есть одна (или более) дурная привычка, которая настолько сильна, что нет возможности с ней бороться.

460. Я пью алкогольные напитки умеренно (или совсем не пью).

461. Мне трудно сложить начатую работу даже незначительную.
+462. На этот пункт следует ответ «не знаю».
463. Я любил играть в «классы» или сканать через веревку.
+464. На этот пункт следует ответ «не знаю».
465. Мне не раз случалось менять свое отношение к своей профессии.
466. Я никогда не принимал лекарства или спящие таблетки без назначенной дозы.
467. Я часто забываю ненужные номера (например номера машин).
468. Я часто жалуюсь, что был таким упрямым и ворчливым.
469. Я часто встречал людей, завидовавших моим идеям только потому, что они пришли в голову не им первым.
470. Темы, связанные с половым вопросом, вызывают у меня отвращение.
471. Мои отметки в школе систематически были плохими.
472. Я испытываю непреодолимое влечение к огню.
473. По мере возможности я стараюсь избежать большого скопления людей.
+474. На этот пункт следует ответ «не знаю».
475. Оказавшись принертым к стене, я говорю лишь ту часть правды, которая мне не повредит.
476. Я призван совершить великую миссию.
477. Если бы я попал в беду вместе со своими друзьями, непременно в той же степени, что и я, я скорее предпочел бы вить всю вину на себя, чем выдать их.
478. Я никогда особенно не волновался из-за неприятностей, которые случались с членами моей семьи.
479. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
480. Я боюсь темноты.
481. Бывали случаи, когда я притворялся больным, чтобы избежать чего-либо.
482. В трамваях, автобусах и т. д. я часто разговариваю с неизвестными людьми.
483. Я верю в чудеса.
484. У меня есть недостатки, которые настолько значительны, что лучше принять их как есть и пытаться контролировать, чем стараться искоренить.
485. Мужчинам приходится в обществе женщины, обычно думать о вещах, связанных с ее полом.
486. Я никогда не замечал крови в своей моче.
487. Я быстро бросаю дело, если оно идет плохо.
488. Я бы хотел, чтобы моя судьба была благосклонной ко мне.

489. Я сочувствую людям, которые склонны застревать на своих бедах и огорчениях.

490. Я люблю читать книги, помогающие правильно жить и понимать смысл жизни.

491. Меня раздражают люди, которые считают, что их понимание смысла жизни — единственно верное.

492. Меня страшит мысль о возможности землетрясения.

493. Я скорее предпочитаю работу, требующую пристального внимания, чем такую, при которой можно быть небрежным.

494. Я боюсь находиться в маленьком закрытом помещении.

495. Обычно я действую в открытую, если считаю важным поправить кого-нибудь.

496. У меня иногда не было двести в глазах.

497. Я люблю приключенческие рассказы.

498. Лучше всегда говорить правду.

499. Я должен признать, что временами волнуюсь без причины из-за того, что в действительности не имеют значения.

500. Я готов на все ради хорошей идеи.

501. В работе я предпочитаю сам находить решение, а не следовать указаниям других.

502. Я люблю, чтобы окружающие знали мое мнение.

503. Я не склонен давать категорические оценки поступкам окружающих.

504. Я не считаю нужным скрывать свое презрение или отрицательное мнение о ком-либо.

505. Бывают периоды, когда я чувствую себя настолько полным сил, что, казалось бы, мог обходиться без сна по нескольку суток.

506. Я человек нервный и легко возбудимый.

507. Я часто работал под руководством таких людей, которые ставили себе в искусство все достижения и сваливали все упущения и недостатки на подчиненных.

508. Думаю, что я различно отношусь к жене, к детям и другим.

509. Иногда мне бывает трудно отстаивать свои права из-за моей сдержанности.

510. Всякая грязь пугает меня или вызывает отвращение.

511. У меня есть мир мечтаний, о котором я никому не говорю.

512. Я не люблю мыться в ванной.

513. Мне больше нравится работать с руководителем, дающим строгие четкие указания, чем с руководителем, предоставляющим большую свободу.

514. Мне нравится мужеподобные женщины.

515. В моем доме всегда было все самое необходимое (достаточное количество еды, одежды и др.).

516. У некоторых членов моей семьи вспыльчивый характер.

517. Я ничего не могу сделать как следует.

518. Я нередко испытываю чувство вины из-за того, что высказываю свое сочувствие людям в большей степени, чем на самом деле испытываю.

519. С моими половыми органами не все в порядке.

520. Как правило, я твердо отстаиваю свое мнение.

521. Я не смущаюсь в присутствии людей высказать свое мнение или вступить в спор по поводу известного мне вопросу.

522. Я не боюсь ларука.

523. Я крайне редко плачу.

524. Я не боюсь заразиться какой-нибудь болезнью через дверные ручки.

525. Некоторые животные привалят меня в сондрогание.

526. Будущее кажется мне безнадежным.

527. Члены моей семьи и мои близкие родственники ладят друг с другом.

528. Я крайне не чаще других.

529. Мне нравится носить дорогую одежду.

530. Я часто боюсь покраснеть.

531. Люди легко могут изменить мое мнение, которое перед этим казалось мне окончательным.

532. Я могу терпеть боль так же долго, как и другие.

533. У меня редко бывает отрывка (или не бывает совсем).

534. Бывало, что я старался сделать что-то трудное тогда, когда все остальные уже отказались от дальнейших попыток.

535. У меня почти все время пересыхает во рту.

536. Я серкаюсь, когда меня заставляют тороняться.

537. Я бы хотел поконтиться на львов или тигров.

538. Думаю, что мне бы понравилась работа портного по пошиву женского платья.

539. Я не боюсь мышей.

540. У меня никогда не было парализовано лицо.

541. Моя кожа необычайно чувствительна к прикосновению.
+542. На этот пункт следует ответ «не знаю».

543. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.

544. Я чувствую усталость большую часть времени.

545. Иногда мне снится один и тот же сон.

546. Я люблю читать историческую литературу.

547. Я люблю бывать на вечерах и встречах.

548. Я никогда не стану смотреть сексуального характера представления, если можно этого избежать.

549. Я стараюсь избегать конфликтных и затруднительных положений.

550. Мне нравится чинить дверные замки.

551. На этот пункт следует ответить «не знаю».

552. Я люблю читать о науке.

553. Мне страшно быть одному на открытом со всех сторон месте.

554. Если бы я был журналистом, я бы предпочел писать о театре.

555. Иногда мне кажется, что я «на краю пропасти».

556. Я очень внимателен в отношении стиля своей одежды.

557. Мне бы понравилось работать секретарем.

558. Большинство людей можно обвинить в плохом сексуальном поведении.

559. Я часто испытываю страх среди ночи.

560. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.

561. Мне очень нравится верховая езда.

562. Человеком, к которому я в детстве был больше всего привязан и кого я больше всех обожал, была женщина (мать, сестра, тетушка или др.).

563. Мне больше нравятся приключенческие повести, чем романтические.

564. Я готов отказаться от своих намерений, если обнаруживаю, что этого делать не стою.

565. Я испытываю желание прыгнуть вниз, когда нахожусь на высоте.

566. В кино я люблю смотреть любовные эпизоды.

Для сокращенного обследования (профиль СМНЛ без дополнительных шкал) после того, как получены ответы на первые 366 утверждений, следует отвечать только на приведенные ниже пункты опросника: 371, 374, 377, 383, 391, 397, 398, 400, 406, 411, 415, 427, 436, 440, 446, 449, 451, 455, 461, 462, 469, 473, 478, 481, 482, 487, 502, 505, 521, 547, 549, 564.

Заполненный регистрационный лист для получения базового профиля СМНЛ обрабатывается приведенными ниже ключами (ключ к 3-й шкале выбирается в зависимости от пола – М. или Ж.). Взрослый и подростковый варианты об- считываются одинаки и теми же ключами.

Классы к СМНД. Базовые шкалы

Шкала I: верно – 0; неверно – 15: 15, 30, 45, 60, 75, 90, 105, 120, 135, 150, 165, 195, 225, 255, 285.

Шкала F: верно – 45: 14, 23, 27, 31, 33, 34, 35, 40, 42, 48, 49, 50, 53, 56, 66, 83, 121, 123, 139, 146, 151, 156, 168, 184, 197, 200, 202, 205, 206, 209, 210, 211, 215, 218, 227, 245, 246, 247, 252, 256, 269, 275, 286, 291, 293; неверно – 20: 17, 26, 54, 65, 73, 83, 112, 113, 115, 164, 169, 177, 185, 196, 199, 220, 257, 258, 272, 276.

Шкала K: верно – 1: 96; неверно – 29: 30, 39, 71, 89, 124, 129, 134, 138, 142, 148, 160, 170, 171, 180, 183, 217, 234, 267, 272, 296, 316, 322, 374, 383, 397, 398, 406, 461, 502.

Шкала I: верно – 11: 23, 29, 43, 62, 72, 108, 114, 125, 161, 189, 273; неверно – 22: 2, 3, 7, 9, 18, 31, 55, 63, 68, 103, 130, 153, 155, 163, 175, 188, 190, 192, 230, 243, 274, 281.

Шкала 2: верно – 20: 5, 13, 23, 32, 41, 43, 52, 67, 86, 104, 130, 138, 142, 158, 159, 182, 189, 193, 236, 259; неверно – 40: 2, 8, 9, 18, 30, 36, 39, 45, 46, 51, 57, 58, 64, 80, 88, 89, 95, 98, 107, 122, 131, 152, 153, 154, 155, 160, 178, 191, 207, 208, 238, 241, 242, 248, 263, 270, 271, 272, 285, 296.

Шкала 3: верно – 12: 10, 23, 32, 43, 44, 47, 76, 114, 179, 186, 189, 238; неверно – 47: 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 26, 30, 51, 55, 71, 89, 93, 103, 107, 109, 124, 128, 129, 136, 137, 141, 147, 153, 160, 162, 163, 170, 172, 174, 175, 180, 188, 190, 192, 201, 213, 230, 234, 243, 265, 267, 274, 279, 289, 292.

Шкала 4: верно – 24: 16, 21, 24, 32, 33, 35, 38, 42, 61, 67, 84, 94, 102, 106, 110, 118, 127, 215, 216, 234, 239, 244, 245, 284; неверно – 26: 8, 20, 37, 82, 91, 96, 107, 134, 138, 141, 155, 170, 171, 173, 180, 183, 201, 231, 235, 237, 248, 267, 287, 289, 294, 296.

Шкала 5 для M: верно – 28: 4, 25, 26, 69, 70, 74, 77, 78, 87, 92, 126, 132, 134, 140, 149, 179, 187, 203, 204, 217, 226, 231, 239, 261, 278, 282, 295, 297, 299; неверно – 32: 1, 19, 28, 79, 80, 81, 89, 99, 112, 115, 116, 117, 120, 133, 144, 176, 198, 213, 214, 219, 221, 223, 229, 249, 254, 260, 262, 264, 280, 283, 300.

Шкала 5 для Ж: верно – 25: 4, 25, 70, 74, 77, 78, 87, 92, 126, 132, 134, 140, 149, 187, 203, 204, 217, 226, 239, 261, 278, 282, 295, 299; неверно – 35: 1, 19, 26, 28, 69, 79, 80, 81, 89, 99, 112, 115, 116, 117, 120, 144, 176, 179, 198, 213, 214, 219, 221, 223, 229, 231, 249, 254, 260, 262, 264, 280, 283, 297, 300.

Шкала 6: верно – 25: 15, 16, 22, 24, 27, 35, 110, 121, 123, 127, 151, 157, 158, 202, 275, 284, 291, 293, 299, 305, 317, 338, 341, 364, 365; неверно – 15: 93, 107, 109, 111, 117, 134, 268, 281, 294, 313, 316, 319, 327, 347, 348.

Шкала 7: верно – 38: 10, 15, 22, 32, 41, 67, 76, 86, 94, 102, 106, 143, 159, 182, 189, 217, 238, 266, 301, 304, 305, 317, 321, 336, 337, 340, 342, 343, 344, 346, 349, 351, 352, 356, 357, 359, 360, 361; неверно – 9: 3, 8, 36, 122, 152, 164, 178, 329, 353.

Шкала 8: верно – 59: 13, 16, 21, 22, 24, 32, 33, 35, 38, 40, 41, 47, 52, 76, 97, 104, 121, 156, 157, 159, 168, 179, 182, 194, 202, 210, 212, 238, 341, 351, 359, 366, 373, 382, 391, 397, 301, 303, 305, 307, 312, 320, 324, 325, 332, 334, 335, 339, 341, 345, 349, 350, 352, 354, 355, 356, 360, 363, 364; неверно – 19: 8, 17, 20, 37, 65, 103, 119, 177, 178, 187, 192, 196, 220, 276, 281, 306, 309, 322, 330.

Шкала 9: верно – 38: 11, 13, 21, 22, 39, 64, 73, 97, 100, 109, 127, 134, 143, 156, 157, 167, 181, 194, 212, 222, 226, 228, 232, 233, 238, 240, 250, 251, 263, 266, 268, 271, 277, 279, 288; неверно – 11: 101, 105, 111, 119, 120, 148, 166, 171, 180, 267, 289.

Шкала 0: верно – 36: 32, 67, 82, 101, 117, 124, 138, 147, 171, 172, 180, 201, 236, 267, 278, 292, 304, 316, 321, 332, 336, 342, 357, 377, 383, 398, 411, 427, 436, 435, 473, 487, 349, 364; неверно – 36: 25, 33, 57, 91, 99, 119, 126, 143, 193, 208, 229, 231, 254, 262, 281, 296, 309, 353, 359, 371, 391, 400, 415, 440, 446, 449, 450, 451, 462, 469, 479, 481, 482, 505, 521, 547.

Исследование темперамента

Методика Е. Е. «Тест-опросник Е. Айзенка – Ерусалим Personality Inventory (EPI)» [20]. Отражает представление автора о том, что вся совокупность описываемых черт человека можно представить посредством двух главных факторов – экстраверсии/интроверсии и нейротизма.

Предлагаемый вариант теста адаптирован А. Г. Шмелевым и группой ленинградских психологов. Бланк опросника (табл. 31) содержит 57 вопросов, из которых 24 связаны со шкалой экстраверсия–интроверсия, 24 – со шкалой нейротизма, 9 вопросов входят в контрольную Л-шкалу (шкалу «лжи»), предназначенную для оценки степени искренности испытуемого при ответах на вопросы.

Инструкция: «Вам будет предложено ответить на ряд вопросов. Отвечайте только «да» или «нет», отмечая знаком плюс в соответствующей графе, не раздумывая – важна ваша непосредственная реакция. Исследуются только ваши личностные особенности, и поэтому правильных или неправильных ответов не существует».

Таблица 11

Близик подростка

	Содержание утверждения	"Да"	"Нет"
1.	Часто ли Вы испытываете тугу и печаль независимо, чтобы отвлечься, испытать сильное ощущение?		
2.	Часто ли Вы чувствуете, что стужаетесь в друзьях, которые могут Вас обмануть, одобрить, выразить симпатию?		
3.	Считаете ли Вы себя безответным человеком?		
4.	Очень ли трудно Вам отказаться от своих намерений?		
5.	Обдумываете ли Вы свои дела по счету и предпочитаете ли подкачать, прежде чем действовать?		
6.	Всегда ли Вы сдерживаете свои эмоции, даже если это Вам невыгодно?		
7.	Часто ли у Вас бывают слезы и подавлены настроения?		
8.	Быстро ли Вы обычно действуете и говорите и не раздумываете ли много времени на обдумывание?		
9.	Вспоминаете ли у Вас когда забудь-чувство, что Вы нечаянно, после небольшой ссоры своей причине для кого-то были?		
10.	Верно ли, что на спор Вы способны ругаться на вас?		
11.	Скучдаетесь ли Вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который Вам симпатичен?		
12.	Важно ли, что разоблачилось, Вы выходите из себя?		
13.	Часто ли Вы действуете импульсивно, под влиянием момента?		
14.	Часто ли Вы беспокоит мысль о том, что Вам не следовало бы чего-нибудь сделать или говорить?		
15.	Предпочитаете ли Вы тихую или встречу с людьми?		
16.	Верно ли, что Вас легко задеть?		
17.	Любите ли Вы часто болтать и смеяться?		
18.	Важно ли у Вас иногда такое мнение, которое Вам не хотелось бы делиться с другими людьми?		
19.	Верно ли, что иногда Вы настолько сильно возмущены, что вас "горит" в руках, а иногда чувствуете сильную ватность?		

Продолжение табл. 31

	Содержание утверждения	"Да"	"Нет"
20	Стараетесь ли Вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких людей?		
21	Можно ли Вы читать?		
22	Когда вы Вам крепят, спячаете ли Вы тем же?		
23	Часто ли Вы теряете чувства юмора?		
24	Как ли выли прологичны вернее и желательны?		
25	Способны ли Вы дать себе своим чувствам и волею контролировать и управлять эмоциями?		
26	Можно ли сказать, что нервы у Вас часто бывают напряжены до предела?		
27	Стыжтесь ли Вы за свои же мысли и поступки?		
28	После того как дело сделано, часто ли Вы возвращаетесь к нему мысленно и думаете, что можно было сделать лучше?		
29	Верно ли, что Вы обычно нетерпеливы и сдержаны, когда ожидаете ответа людей?		
30	Бывает ли, что Вы переживаете о людях?		
31	Бывает ли, что Вам не спится от того, что разные мысли приходят в голову?		
32	Верно ли, что Вам часто приходит в голову прочесть и том, что интересует в книге, хотя можно быстрее и проще узнать об этом у друзей?		
33	Бывает ли у Вас излишнее сердцебиение?		
34	Приходят ли Вам работы, которая требует постоянного внимания?		
35	Бывает ли у Вас приступы злости?		
36	Верно ли, что Вы всегда говорите и пишете только только вернее даже тогда, когда уверены, что они об этом не узнают?		
37	Верно ли, что Вам неприятно бывать в компаниях, где постоянно подругивают друг над другом?		
38	Верно ли, что Вы раздражительны?		
39	Приходят ли Вам работы, которая требует быстроты действия?		
40	Верно ли, что Вам нередко не дают спать мысли о разных неприятностях и "ужасах", которые могут бы произойти, хотя вы изначально были оптимистом?		
41	Верно ли, что Вы нетерпеливы и раздражительны?		
42	Вы всегда всегда ожидаете на следующее или на работу?		

Продолжение табл. 31

	Содержание утверждения	«Да»	«Нет»
43	Часто ли Вам снится кошмары?		
44	Верно ли, что Вы тайком любите поговорить, что иногда не удерживаете себя и пускаете слюну, делая в неподходящих местах?		
45	Беспокоит ли Вас какой-нибудь баг?		
46	Огорчилась бы Вы, если бы долго не могли поладить со своим другом?		
47	Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?		
48	Есть ли среди ваших знакомых такие, которые Вам более не нравятся?		
49	Легко ли Вам поддает критика ваших недостатков или работы?		
50	Можно бы Вы сказать, что Вы уверенный в себе человек?		
51	Трудно ли получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых много участников?		
52	Беспокоит ли Вас чувство, что Вы кому-то хуже друга?		
53	Сужно ли бы Вы были счастливы в окружении животных?		
54	Бывает ли, что Вы говорите в шутку, в которых others не разбираются?		
55	Беспокоитесь ли Вы о своем здоровье?		
56	Любите ли Вы подшучивать над друзьями?		
57	Страдает ли Вы бессонницей?		

Клн темперамента

Искренность: ответы «да» на вопросы 6, 24, 36; ответы «нет» на вопросы 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Экстраверсия: ответы «нет» на вопросы 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51; ответы «да» на вопросы 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 29, 44, 46, 50, 53, 56.

Нейротизм: ответы «да» на вопросы 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 49, 52, 55, 57.

Таблица 32

Интерпретация показателей по шкале «Искренность»

Численный показатель	Интерпретация
0–3	Откровенный
4–6	Ситуативный
7–9	Лживый*

* Следует обязательно отметить, что в данном случае речь идет только о степени искренности при ответах на вопросы теста, а отнюдь не о лживости, как личностной характеристике.

Таблица 33

Интерпретация показателей по шкале «Экстраверсия» и «Нейротизм»

Численный показатель	0–3	4–6	7–9	10–14	15–19	20–24	25–30
Интерпретация по шкале «Экстраверсия»	Скрытый интроверт	Интроверт	Полусредней интроверт	Средний	Полусредней экстраверт	Экстраверт	Скрытый экстраверт
Интерпретация по шкале «Нейротизм»	Скрытый интроверт	Интроверт	Полусредней интроверт	Полусредней экстраверт	Полусредней интроверт	Интроверт	Скрытый интроверт

После заполнения испытуемым бланка, используя «ключ», подсчитываются баллы по каждому показателю. Каждый ответ, совпадающий с «ключом», оценивается в один балл.

Вначале необходимо обработать результаты по шкале «Искренность». Она диагностирует склонность давать социально желаемые ответы. Если этот показатель превышает 3 баллов, то можно утверждать о неискренности при ответах на вопросы теста.

Сравнив полученные результаты по шкалам «Экстраверсия» и «Нейротизм» с интерпретацией в таблицах (табл. 32, 33), следует отложить на схеме (рис. 35) полученные результаты по шкале «Интроверсия–Экстраверсия» и по шкале «Нейротизм» (эмоциональная устойчивость – нестабильность). Сочетание характеристик по двум шкалам укажет на тип темперамента.



Рис. 37. «Круг» Айзенка

В основе каждого из четырех типов лежит особые сочетания свойств нервной системы:

у **лирика** сильная нервная система, он легко переключается с одного на другое, но неуравновешенность его нервной системы уменьшает совместимость (уживчивость) с другими людьми. **Холерик** склонен к резким перепадам в настроении, вспыльчив, нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам;

у **сангвиника** также сильная нервная система, а значит, и хорошая работоспособность, он легко переходит к другой деятельности, к общению с другими людьми. Сангвиник стремится к частой смене впечатлений, легко и быстро реагирует на происходящие события, сравнительно легко переживает неудачи;

у **флегматика** сильная, работоспособная нервная система, но он с трудом включается в другую работу и приспосабливается к новой обстановке. У флегматика преобладает

спокойное, ровное настроение. Чувства обычно отличаются постоянством;

меланхолик характеризуется низким уровнем психической активности, замедленностью движений, сдержанностью мимики и речи, быстрой утомляемостью. Его отличают высокая эмоциональная чувствительность ко всему, что происходит вокруг него. Чуткость к другим делает меланхоликов универсально уязвимыми (совместимыми) с другими людьми, но сам меланхолик склонен передавать проблемы внутри себя, и следовательно, склонен к саморазрушению.

Показатель «Интроверсия–Экстраверсия» характеризует индивидуально-психологическую ориентацию человека либо (преимущественно) на мир внешних объектов (экстраверсия), либо на внутренний субъективный мир (интроверсия). Принято считать, что экстравертная свойственны общительность, импульсивность, гибкость поведения, большая внимательность (но малая настойчивость) и высокая социальная адаптированность. Экстраверты обычно обладают внешним обликом, прямолинейны в суждениях, как правило, ориентируются на внешнюю оценку. Хорошо справляются с работой, требующей быстрого принятия решений.

Интровертная присущи необщительность, замкнутость, социальная пассивность (при достаточно большой настойчивости), склонность к самонаказу и затруднения к социальной адаптации. Интроверты лучше справляются с монотонно работой, они более осторожны, аккуратны и педантичны.

Амбивертам (см. табл. 31) присущи черты экстра- и интроверсии. Иногда лицам для уточнения этого показателя рекомендуется дополнительное обследование с использованием других тестов.

Показатель нейротизма характеризует человека со стороны его эмоциональной устойчивости (стабильности). Показатель этот также биполярен и образует шкалу, на одном полюсе которой находятся люди, характеризующиеся чрезвычайной эмоциональной устойчивостью, прекрасной адаптированностью (показатель 9–11 по шкале «Нейротизм»), а на другом – чрезвычайно нервный, неустойчивый и пло-

ко адаптированный тип (показатель М–М по шкале «Нейротизм»).

Эмоционально устойчивые (стабильные) – люди, не склонные к бесовоейству, устойчивые по отношению к внешним воздействиям, вызывают доверие, склонны к лидерству.

Эмоционально нестабильные (нейротичные) – чувствительны, эмоциональны, тревожны, склонны болезненно переживать неудачи и расстраиваться по мелочам.

Каждый тип темперамента природно обусловлен; нельзя говорить о «хороших и плохих» темпераментах, можно вести речь о различных способах поведения и деятельности, об индивидуальных особенностях человека. Каждый же человек, определив тип своего темперамента, может более эффективно использовать его положительные черты.

Методика 8.2. «Личностный опросник Ж. Стрелера» [8]. Инструкция: «Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы.

1. Легко ли Вы сходитесь с людьми?
2. Способны ли Вы воздержаться от того или иного действия до момента, пока не получите соответствующее расписание?
3. Достаточно ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления после умственной работы?
4. Умеете ли Вы работать в неблагоприятных условиях?
5. Воздерживаетесь ли Вы во время спора от педельных, эмоциональных аргументов?
6. Легко ли Вам вернуться в работу после длительного перерыва, например после отпуска или каникул?
7. Забываете ли Вы об усталости, если работа Вас полностью поглощает?
8. Способны ли Вы, поручив кому-нибудь определенную работу, терпеливо ждать ее окончания?
9. Засыпаете ли Вы легко и одинаково, лежа спать в разное время суток?
10. Умеете ли Вы хранить тайну, если Вас об этом попросят?
11. Легко ли Вам возвращаться к работе, которой Вы не занимались несколько недель или месяцев?
12. Умеете ли Вы терпеливо объяснять?
13. Любите ли Вы работу, требующую умственного напряжения?

14. Вызывает ли у Вас монотонная работа скуку или осмысленность?

15. Легко ли Вы засыпаете после сильных переживаний?

16. Способны ли Вы, когда требуется, воздерживаться от проявления своего превосходства?

17. Ведете ли Вы себя естественно в присутствии незнакомых людей?

18. Трудно ли Вам сдержать злость или раздражение?

19. В состоянии ли Вы владеть собой в тяжелые минуты?

20. Умаете ли Вы, когда это требуется, приспособить свое поведение к поведению окружающих?

21. Опасно ли Вы беретесь за ответственную работу?

22. Влияет ли обычно окружение на ваше настроение?

23. Способны ли Вы переносить порождения?

24. Разговариваете ли Вы в присутствии кого-либо, чья жизнь особенно держите, столь же свободно, как обычно?

25. Вызывают ли у Вас раздражение неожиданные изменения в вашем распорядке дня?

26. Есть ли у Вас на все «готовые ответы»?

27. В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важного решения (например результатов вступительных экзаменов)?

28. Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?

29. Обладаете ли Вы так называемой «быстрой реакцией»?

30. Легко ли Вы приспособливаете свою походку или манеру есть к походке или манере есть людей более медлительных?

31. Быстро ли Вы засыпаете?

32. Опасно ли Вы выступаете на собраниях, семинарах?

33. Легко ли Вам испортить настроение?

34. Трудно ли Вам оторваться от работы?

35. Умаете ли Вы воздерживаться от разговора, если это мешает другим?

36. Легко ли Вас спровоцировать на что-либо?

37. Легко ли Вы срабатываете с людьми?

38. Всегда ли, если Вам предстоит что-нибудь важное, Вы обдумываете свои поступки?

39. В состоянии ли Вы, читая текст, проследить с начала до конца ход мыслей автора?

40. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиками?

41. Воздерживаетесь ли Вы от доказательства неправоты собеседника, если это по тем или иным причинам нецелесообразно?

42. Охотно ли Вы беретесь за работу, требующую большой ловкости рук?

43. В состоянии ли Вы изменить уже принятое решение, учитывая мнение других?

44. Быстро ли Вы привыкаете к новой системе работы?

45. Можете ли Вы работать ночью, если работали днем?

46. Быстро ли Вы читаете беллетристику?

47. Часто ли Вы отказываетесь от своих намерений, если возникает препятствие?

48. Умаете ли Вы держать себя в руках, если этого требуют обстоятельства?

49. Просыпаетесь ли Вы обычно быстро, без труда?

50. В состоянии ли Вы поддержаться от моментальной импульсивной реакции?

51. Трудно ли Вам работать при шуме?

52. Умаете ли Вы, когда это необходимо, воздерживаться от того, чтобы «решить правду в глаза»?

53. Успешно ли Вы сдерживаете волнение перед экзаменом, встречей с начальством и т. п.?

54. Любите ли Вы частые перемены?

55. Быстро ли Вы привыкаете к новой среде?

56. Восстанавливаете ли Вы силы полностью после ночного отдыха, тяжело проработав весь предыдущий день?

57. Избегаете ли Вы занятий, требующих выносливости в непродолжительный срок разнообразных действий?

58. Самостоятельно ли Вы обычно боретесь с трудностями?

59. Перебиваете ли Вы собеседника?

60. Вы могли бы прыгнуть в воду, не умея плавать, чтобы спасти утопающего?

61. В состоянии ли Вы напряженно работать, заниматься?

62. Можете ли Вы воздержаться от неуместных замечаний?

63. Имеет ли для Вас значение постоянное место на работе, за столом, на лекции и т. п.?

64. Легко ли Вам переключать от одного занятия к другому?

65. Выделяете ли Вы все «за» и «против», прежде чем принять какое решение?

66. Легко ли Вы преодолеваете препятствия?

67. Заглядываете ли Вы в чужие письма, вещи?

68. Скучно ли Вам во время стереотипных (всегда одинаково протекающих) действий, занятий?

69. Соблюдаете ли Вы правила поведения в общественных местах?

70. Воздерживаетесь ли Вы во время разговора, выступления или ответа от лишних движений, жестыкуляции?

71. Любите ли Вы сложившую обстановку?

72. Любите ли Вы деятельность, требующую больших усилий?

73. В состоянии ли Вы длительное время сосредоточивать внимание на выполнении определенной задачи?

74. Любите ли Вы занятия, работу, требующую быстрых движений?

75. Умаете ли Вы владеть собой в трудных жизненных ситуациях?

76. Встааете ли Вы, если нужно, сразу после того как проснулись?

77. Способны ли Вы, если требуется, окончить полученную работу, терпеливо ждать, пока не кончат свою работу другие?

78. Способны ли Вы после того, как увидели что-то неприятное, действовать столь же четко, как обычно?

79. Быстро ли Вы просматриваете ежедневные газеты?

80. Случается ли Вам говорить так быстро, что Вас трудно понять?

81. Можете ли Вы, не выставляясь, нормально работать?

82. В состоянии ли Вы длительное время работать без перерыва?

83. В состоянии ли Вы работать, если у Вас болит голова, зуб и т. п.?

84. В состоянии ли Вы, если это необходимо, спокойно окончить работу, зная, что Ваши товарищи развлекаются и ждут Вас?

85. Отвечаете ли Вы, как правило, быстро на неожиданные вопросы?

86. Говорите ли Вы обычно быстро?

87. Можете ли Вы спокойно работать, если идете гостей?

88. Легко ли Вы меняете свое мнение под влиянием убедительных аргументов?

89. Терпеливы ли Вы?

90. Умаете ли Вы приспособиться к ритму работы более медленного человека?

91. Умаете ли Вы синхронизировать работу так, чтобы выполнить несколько совместных действий?

92. Может ли веселая компания изменить Ваше настроение?

93. Умаете ли Вы без особого труда выполнять несколько действий одновременно?

94. Сохраняете ли Вы психологическое равновесие, когда являетесь свидетелем несчастного случая на улице?

95. Любите ли Вы работу, требующую множества разнообразных манипуляций?

96. Сохраняете ли Вы спокойствие, когда страдает кто-нибудь из близких Вам людей?

97. Самостоятельны ли Вы в трудных жизненных ситуациях?

98. Свободно ли Вы себя чувствуете в большой или незнакомой компании?

99. Можете ли Вы сразу прервать разговор, если это требуется (например, начало лекции, лекции)?

100. Легко ли Вы приспосабливаетесь к методам работы других?

101. Любите ли Вы часто менять род работы?

102. Любите ли Вы брать инициативу в свои руки, если случается что-нибудь из ряда вон выходящее?

103. Водерживаетесь ли Вы от неуместных улыбок?

104. Напоминает ли Вы работать сразу интенсивно?

105. Режете ли Вы выступить против общественного мнения, если Вам кажется, что Вы правы?

106. В состоянии ли Вы преодолеть временную депрессию?

107. Засыпаете ли Вы с трудом, сильно устав от умственной работы?

108. В состоянии ли Вы спокойно долго ждать (например, очереди)?

109. Водерживаетесь ли Вы от пылкости, если заранее известно, что оно ни к чему не приведет?

110. В состоянии ли Вы спокойно аргументировать свою позицию в конфликтной ситуации?

111. В состоянии ли Вы мгновенно реагировать в неожиданный момент паники?

112. Ведете ли Вы себя тихо, если Вас об этом попросят?

113. Сознаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные критические процедуры?

114. Умеете ли Вы интенсивно работать?

115. Часто ли Вы меняете места отдыха, развлечения?

116. Трудно ли Вам привыкнуть к новому распорядку дня?

117. Спешите ли Вы на помощь в несчастных случаях?

118. Водерживаетесь ли Вы от выкриков, жестов на спортивных матчах, в цирке?

119. Любите ли Вы работу, занятая, требующие частых разговоров с разными людьми?

120. Владаете ли Вы своей мимикой (гримасы, проницательные ужимки и т. п.)?

121. Любите ли Вы работу, требующую четких, энергичных движений?

122. Считаете ли Вы себя смелым?

123. Прерывается ли у Вас голос (Вам трудно говорить) в необычной ситуации?

124. Умеете ли Вы преодолевать уныние, вызванное неудачей?

125. Если Вас об этом просят, в состоянии ли Вы долгое время стоять (сидеть) спокойно?

126. В состоянии ли Вы подавить свои несчастья, если это может кого-нибудь задеть?

127. Легко ли Вы переходите от печали к радости?

128. Легко ли Вас вывести из себя?

129. Соблюдаете ли Вы без особого труда обязательные в нашей среде правила поведения?

130. Любите ли Вы выступать публично?

131. Приступайте ли Вы к работе обычно быстро, без длительной подготовки?

132. Готовы ли Вы прийти на помощь другому, рискуя жизнью?

133. Энергичны ли ваши движения?

134. Охотно ли Вы выполняете общественную работу?

Ключ к опроснику

Совпадение – 2 балла; несовпадение – 0 баллов; «не знаю» – 1 балл.

Сила по возбужденно (F₁): «да» – 3, 4, 7, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 32, 37, 39, 45, 46, 56, 58, 60, 61, 66, 72, 73, 78, 81, 82, 83, 94, 97, 98, 102, 105, 106, 113, 114, 117, 121, 122, 124, 130, 132, 133, 134; «нет» – 47, 51, 107, 123.

Сила по торможению (F₂): «да» – 2, 5, 8, 10, 12, 16, 27, 30, 35, 38, 42, 48, 50, 52, 53, 59, 62, 67, 69, 70, 75, 77, 84, 87, 89, 90, 96, 99, 103, 108, 109, 110, 112, 118, 120, 125, 126, 129; «нет» – 18, 34, 36, 128.

Подвижность (F₃): «да» – 1, 6, 9, 11, 14, 20, 22, 26, 28, 29, 31, 33, 40, 41, 43, 44, 49, 54, 55, 64, 68, 71, 74, 76, 79, 80, 85, 86, 88, 91, 92, 93, 95, 100, 101, 104, 111, 115, 119, 127, 131; «нет» – 25, 57, 63, 116.

Если по результатам исследования отмечается менее 42 баллов по тому или иному свойству, то можно говорить о

наличии низкой концентрации этого свойства, и наоборот, если отмечается 42 и более баллов, то присутствует высокая его концентрация.

Например, если по силе возбуждения (F_b) получено $F_b < 42$, то можно уже утверждать, что мы имеем перед собой так называемый «слабый тип», то есть испытуемый является меланхоликом. Это ни в коей мере не свидетельствует о том, что такой испытуемый в самом деле человек психологически слабый; наоборот, этот человек является, пожалуй, наиболее вероятной кандидатурой для успешного разрешения тех ситуаций, где требуется проявить инициативность поведения, его высокую реактивность на фоне такой среды, которая не отличается большим разнообразием стимулирующих активность раздражителей. Такой «средой» является, в частности, монотонная и в то же время ответственная деятельность оператора атомной энергетической станции.

С другой стороны, если $F_b \geq 42$, то этот человек с высокой мерой психологической активности вполне способен в течение длительного времени постоянно обнаруживать стабильные показатели в своей работе или в своем поведении, что важно при выполнении различных функциональных обязанностей в общественном разделении труда.

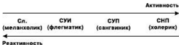
Уравновешенность по силе A равна отношению силы по возбуждению (F_d) к силе по торможению (F_t):

$$A = F_d/F_t.$$

Чем ближе к единице значение дроби F_d/F_t , тем более высокой является уравновешенность. По опыту известно, что уравновешенным человеком является тот, для которого значение дроби не выходит за пределы интервала 0,85–1,15. Если значение дроби выходит за пределы интервала, то можно утверждать, что данный индивидуум отличается неуравновешенностью своей психологической активности. Причем если значение дроби меньше 0,85 – это означает неуравновешенность в сторону возбуждения, то есть процессы возбуждения не уравновешивают собой процессы торможения; и наоборот, если значение дроби больше

1,15 – это означает неуравновешенность в сторону торможения, то есть процессы торможения не уравновешивают собою процессы возбуждения.

Сокращенные формулы определения типов темпераментов как обобщений тех или иных мер проявления индивидуальных психологических свойств человека выглядит следующим образом:



Обозначения:

Сл. – слабый;

СУИ – слабый, уравновешенный, инертный;

СУП – сильный, уравновешенный, подвижный;

СНП – сильный, неуравновешенный, подвижный.

Методика Л.Л. «Самодиагностика структуры темперамента» [4]. Инструкция: «Нужно ответить на каждый вопрос «да», либо «нет» и записать свой ответ рядом с номером вопроса. Не следует тратить много времени на обдумывание вопросов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Чем искреннее Вы это сделаете, тем точнее и правильнее сможете изучить свой темперамент».

Бланк опросника

Содержание вопроса	"Да"	"Нет"
1. Вы любите часто бывать в компаниях?		
2. Вы любите быть в тех местах, которые принадлежат, по крайней мере, одному другу?		
3. Часто ли у Вас бывают посетители и гости извне?		
4. Во время отпуска Вы часто бываете гостями?		
5. Вам нравится работа, требующая большого количества сил и возможностей?		
6. Бывает ли, что Вы раздражаетесь?		
7. Считаете ли Вы себя человеком очень активным и энергичным?		
8. Вы очень привлекательны в определенной одежде, по цвету и покрою, так что можете заметить не на что-нибудь другое?		
9. Часто ли Вы чувствуете, что нуждаетесь в помощи, которая Вам необходима, но которую Вы не можете и увидеть?		
10. У Вас очень быстрый ритм?		
11. Бывает ли Вы себе сами работу, заметив, что можете быть ею и отвлестись?		
12. Бывает ли так, что Вы не выполняете своих обязательств?		
13. У Вас много друзей, близких друзей?		
14. Трудно ли Вам справиться со всем, которое приходится, и переключаться на другое?		
15. Часто ли Вы терпите чужие наплев?		
16. Обычно Вы идете очень быстро, не замечая ни того, что делаете или нет?		
17. В школе Вы больше над трудными заданиями, чем над тем, чему не учились?		
18. Бывает ли, что иногда Вы собираетесь уйти, что обычно?		
19. Вам трудно найти общий язык с незнакомыми людьми?		
20. Часто ли Вы планируете, как будете себя вести при встрече, беседе?		
21. Вы испытываете и легко можете переживать и получать над Вами?		
22. Во время отпуска обычно Вы много работаете?		
23. Часто ли Вы переживаете утром сонливость и нервозность?		
24. Бывает ли у Вас такие моменты, в которых Вы не хотите, чтобы с Вами были другие?		

Продолжение бланка

	Содержание вопроса	"Да"	"Нет"
25	Вы любите подслушивать под дверями?		
26	Сквозняк на Вас в толпе, чтобы незамеченно проверить свои мысли, прежде чем их сообщить кому-либо?		
27	Часто ли Вам снится кошмары?		
28	Обычно Вы легко запоминаете и упоминаете новый учебный материал?		
29	Вы настолько уверены, что Вам трудно даже представить такое быть без дела?		
30	Ваша ли, что разговаривая, Вы выносите из себя?		
31	Вам не трудно иногда замолчать и довольно долго не говорить?		
32	Вы обычно довольно долго раздумываете, принимая какое-то дело на себя или какое решение?		
33	Вам говорится, что Вы принимаете все слишком близко к сердцу?		
34	Вам нравится играть в игры, требующие быстроты и точной реакции?		
35	Если у Вас что-то дело не получается, то обычно Вы все же пытаетесь сделать это?		
36	Вспоминали ли в Вас, кто-то в детстве/юности, трудно разговаривать с Вашими родителями?		
37	Считаете ли Вы себя открытым и общительным человеком?		
38	Обычно Вам трудно встать на новое дело?		
39	Замечают ли Вас коллеги, что Вы что-то делае дружи?		
40	Обычно Вам трудно что-то делать вместе с недовольными и нетерпеливыми людьми?		
41	В течение дня Вы можете долго и продуктивно заниматься тем делом, на которое устроились?		
42	У Вас есть привычки, из которых следовало бы избавиться?		
43	Вам приходится иногда не только болтать?		
44	Считаете ли Вы хорошим другом только того, кто способен к Вам выслушать и проанализировать?		
45	Вам можно быстро расстроиться?		
46	Во время дискуссии обычно Вы быстро находите подходящий ответ?		
47	Вы можете вставать себя долго и продуктивно, не останавливаясь, занимаясь тем делом?		
48	Ваша ли, что Вы говорите в школе, в который человек не разговаривает?		

Опросник темперамента позволяет диагностировать следующие полярные его свойства: экстраверсию—интроверсию, ригидность—пластичность, эмоциональную возбудимость—эмоциональную уравновешенность, темп реакций (быстрый—медленный), активность (высокую—низкую) и, кроме того, искренность испытуемого в ответах на вопросы. Каждое свойство темперамента оценивается с помощью кода опросника (табл. 34). При этом следует построчно сложить ответы «да» (в коде указаны их номера) и полученные суммы умножить на коэффициент (3, 2 или 1 балл), затем то же сделать с ответами «нет». После этого вычисляется общая сумма баллов, характеризующая конкретное свойство темперамента.

Таблица 34

Код опросника

Свойства темперамента	Ответы "да"	Балл	Ответы "нет"	Балл
1. Экстраверсия	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 4, 43	3 2		1
2. Ригидность	8, 26, 32, 3, 14, 20, 36, 44	3 2	17 19, 46	2 1
3. Эмоциональная возбудимость	15, 21, 35, 39, 45, 5, 9, 27	3 2 1		
4. Темп реакций	6, 16, 28, 18, 22, 34, 40, 46, 17, 29, 37	3 2 1		
5. Активность	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 10	3 1	38	1
6. Искренность	30, 36, 42, 48, 6, 12, 18, 24, 34	3 2 1		1

Установите искренность своих ответов на вопросы по шкале: высокая — 13—20 баллов, средняя — 8—12 баллов, низкая — 0—7 баллов (ответы ненадежны). Затем, руководствуясь табл. 35, определите степень выраженности каждого свойства

и зафиксируйте письменно, например: «Мой темперамент характеризуется очень высокой экстраверсией (24 балла), средней пластичностью (7 баллов), очень высокой эмоциональной уравновешенностью (5 баллов), быстрым темпом реакций (14 баллов), низкой активностью (9 баллов)».

Таблица 35

Средняя оценка в зоны выраженности свойства темперамента

Экстраверсия	Рассудочность	Уров. возбудимости	Темп реакций	Активность
22–26	16–23	18–20	20–22	18–26
очень высокая	очень высокая	очень высокая	очень быстрой	очень высокая
17–21	12–15	14–17	14–19	13–21
высокая	высокая	высокая	быстрой	высокая
12–16	7–11	8–12	8–13	10–20
средняя	средняя	средняя	средней	средняя
7–11	3–6	4–7	5–8	6–13
низкая	низкая	низкая	медлен.	низкая
0–6	0–2	0–3	0–4	0–5
очень высокая	очень высокая	очень высокая	очень медлен.	очень низкая
Интроверсия	Пластичность	Уров. уравновешенности		

Методика В.А. «Опросник структуры темперамента В.М. Русалова (ОСТ)» [8]. Используется для диагностики свойств «предметно-деятельностного» и «коммуникативного» аспектов темперамента.

ОСТ имеет 105 вопросов. Каждый относится к одной из 9 шкал. 8 шкал содержат по 12 вопросов, а 9-я шкала (социальной желательности ответов) – 9 вопросов. ОСТ содержит следующие шкалы.

1. **Предметная зривость.** Включает вопросы об уровне потребности в освоении предметного мира, стремлении к умственному и физическому труду.

Высокие значения (ВП) – 9–12 баллов – по этой шкале означают высокую потребность в освоении предметного мира, жажду деятельности, стремление к напряженному ум-

ственному и физическому труду, легкость умственного про-
буждения.

Низкие значения (НЗ) – 3–4 балла) – означают пассив-
ность, низкий уровень тонуса и активности, нежелание ум-
ственного напряжения, низкую вовлеченность в процесс де-
ятельности.

2. Социальная эргичность. Содержит вопросы об уровне
потребности в социальных контактах, о стремлении к лидер-
ству.

ВЗ – коммуникативная эргичность, потребность в соци-
альном контакте, жажда освоения социальных форм дея-
тельности, стремление к лидерству, общительность, стрем-
ление к занятию высокого ранга, освоение мира через
коммуникацию.

НЗ – незначительная потребность в социальных кон-
тактах, уход от социально-активных форм поведения, замкну-
тость, социальная пассивность.

3. Пластичность. Содержит вопросы о степени легкости
или трудности переключения с одного предмета на другой.

ВЗ – легкость переключения с одного вида деятельности
на другой, быстрый переход с одних форм мышления на дру-
гие в процессе взаимодействия с предметной средой, стрем-
ление к разнообразию форм предметной деятельности.

НЗ – склонность к монотонной работе, боязнь и избежа-
ние разнообразных форм поведения, консервативные фор-
мы деятельности.

4. Социальная властичность. Содержит вопросы, направ-
ленные на выяснение степени легкости или трудности пере-
ключения в процессе общения от одного человека к другому,
склонности к разнообразию коммуникативных программ.

ВЗ – широкий набор коммуникативных программ, авто-
матическое включение в социальные связи, легкость вступ-
ления в социальные контакты, легкость переключения в
процессе общения, наличие большого количества коммуни-
кативных заточек, коммуникативная импульсивность.

НЗ – трудность в подборе формы социального взаимодей-
ствия, низкий уровень готовности к вступлению в соци-

альные контакты, стремление к поддержанию монотонных контактов.

5. **Темп или скорость.** Включает вопросы о быстроте моторно-двигательных актов при выполнении предметной деятельности.

ВЗ – высокий темп поведения, высокая скорость выполнения операций при осуществлении предметной деятельности, моторно-двигательная быстрота, высокая психическая скорость при выполнении конкретных заданий.

НЗ – замедленность действий, низкая скорость моторно-двигательных операций.

6. **Социальный темп.** Включает вопросы, направленные на выявление скоростных характеристик речедвигательных актов в процессе общения.

ВЗ – речедвигательная быстрота, быстрота речи, высокие скорости и возможности речедвигательного аппарата.

НЗ – слабо развита речедвигательная система, речевая медлительность, медленная вербализация.

7. **Эмоциональность.** Включает вопросы, оценивающие эмоциональность, чувствительность к неудачам в работе.

ВЗ – высокая чувствительность к расхождению между задуманным и ожидаемым, планируемым и результатами реального действия, ощущения неуверенности, тревоги, неполноценности, высокое беспокойство по поводу работы, чувствительность к неудачам.

НЗ – незначительное эмоциональное реагирование при неудачах, нечувствительность к неудачам в деле, спокойствие, уверенность в себе.

8. **Социальная эмоциональность.** Включает вопросы, касающиеся эмоциональной чувствительности в коммуникативной сфере.

ВЗ – высокая эмоциональность в коммуникативной сфере, высокая чувствительность к неудачам в общении.

НЗ – низкая эмоциональность в коммуникативной сфере, нечувствительность к оценкам товарищей, отсутствие чувствительности к неудачам в общении, уверенность в себе и ситуациях общения.

9. «К» – контрольная шкала (шкала социальной желательности ответов) включает вопросы на открытость и искренность высказываний.

ВЗ (7–9) – неадекватная оценка своего поведения, желание выглядеть лучше, чем есть на самом деле.

НЗ (0–6) – адекватное восприятие своего поведения.

Для проведения исследований испытуемым раздаются тестовые брошюры, содержащие 105 вопросов, и бланки для ответов. Инструкция: «Вам предлагается ответить на 105 вопросов. Вопросы направлены на выяснение вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придет Вам в голову. Отвечайте быстро и точно. Помните, что нет «красных» или «алых» ответов. Если Вы выбрали ответ «да», поставьте крестик (или галочку) в графе «да». Если Вы выбрали ответ «нет», поставьте крестик (галочку) соответственно в графе «нет».

После прочтения инструкции следует спросить, все ли понятно. Следует также заранее предупредить, что в принципе разрешено исправление ответов, но это должно быть крайне редко, если ответ механически был занесен не в ту графу.

В случае полного непонимания вопроса со стороны испытуемого необходимо дать четкое объяснение его смысла, но делать это нужно лишь в редких случаях. В остальных случаях необходимо ориентировать испытуемого на то, чтобы он сам ответил на вопрос в меру своего понимания.

Исследование темперамента может быть индивидуальным или групповым. При индивидуальном обследовании после прочтения инструкции и ответов на вопросы экспериментатору лучше удалиться из комнаты или заняться другим делом, чтобы не мешать испытуемому заполнить бланк самостоятельно. В случае, если испытуемый комментирует вслух содержание вопроса, например, «такой вопрос уже был», необходимо ответить, чтобы испытуемый прочел вопрос более внимательно и что действительно есть вопрос, близкие по смыслу, но не идентичные.

При групповом обследовании необходимо предупредить испытуемых, особенно школьников, чтобы они не спрашивали друг у друга ответы, не мешали друг другу, а работали молча, самостоятельно.

В конце обследования еще раз необходимо спросить, на все ли вопросы были даны ответы, были ли какие-нибудь трудности.

Перед обработкой необходимо убедиться, что ответы даны на все вопросы. Для подсчета баллов используется стандартный шаблон – ключ, специально изготовленный заранее. Шаблон-ключ накладывается на бланк, и подсчет баллов производится путем суммирования количества совпадений ответов с ключом. Каждое совпадение оценивается в 1 балл. Полученная сумма баллов для каждой шкалы (табл. 3б) записывается в соответствующую графу на бланке. Кроме того, в бланке обязательно фиксируются ФИО, возраст испытуемого, а также образование, специальность и дата проведения исследования. Необходимо помнить, что испытуемые, имеющие по контрольной шкале 7 баллов и больше, из дальнейшей обработки исключаются как не способные в силу чрезмерной социальной желательности адекватно оценивать свое поведение.

Бланк опросника

1. Испытываете ли Вы постоянную жажду деятельности?
2. В свободное время Вам всегда хочется заняться чем-нибудь?
3. Предпочитаете ли Вы усиление в большой компании?
4. Легко ли Вы можете найти другие варианты решения известной задачи?
5. Легко ли Вам делать одновременно очень много дел?
6. Всегда ли Вы готовы сразу, не раздумывая, включиться в разговор?
7. Подвижный ли Вы человек?
8. Нравится ли Вам быстро бегать?
9. Ваша речь обычно медленная и неторопливая?
10. Раздражает ли Вас быстрая речь собеседника?
11. Сильно ли Вы переживаете неполадки в своей работе?

12. Часто ли Вы испытываете чувство тревоги, что выполняли работу не так, как нужно?
13. Ранним ли Вы человек?
14. Часто ли Вам не спится из-за того, что Вы поспорили с друзьями?
15. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?
16. Легко ли Вам выполнять работу, требующую длительного внимания и большой сосредоточенности?
17. Чувствовали бы Вы себя несчастным человеком, если бы на длительное время были лишены возможности общения с людьми?
18. Легко ли Вам общаться с разными людьми?
19. Легко ли Вам переключаться с одного варианта решения задачи на другой?
20. Вам обычно легко выполнить дело, требующее мгновенных реакций?
21. В разговоре с другими людьми ваша речь часто опережает вашу мысль?
22. Часто ли ваши мысли переключаются с одной темы на другую во время разговора?
23. Нравятся ли Вам игры, требующие быстроты и ловкости?
24. Трудно ли Вам говорить очень быстро?
25. Легко ли Вы воспринимаете быструю речь?
26. Легко ли Вы расстраиваетесь, когда обнаруживаете незначительные недостатки в своей работе?
27. Беспokoит ли Вас страх, что Вы не справитесь с работой?
28. Испытываете ли Вы чувство беспokoйства, что Вас не правильно поняли в разговоре?
29. Склонны ли Вы иногда преувеличивать в своем воображении негативное отношение близких к Вам людей?
30. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?
31. Охотно ли Вы выполняете сложную, ответственную работу?
32. Вы обычно предпочитаете делать несложные дела, не требующие от Вас большой энергии?
33. Вы обычно молчите и не вступаете в контакты, когда находитесь в обществе малоизвестных людей?
34. Легко ли Вы генерируете новые идеи, связанные с работой?
35. Вы обычно предпочитаете выполнять одновременно только одну операцию?

36. Возникают ли у Вас конфликты с коллегами друзьями из-за того, что Вы сказали им что-то, не подумав заранее?

37. Вы обычно предпочитаете подумать, взвесить и лишь потом высказаться?

38. Любите ли Вы сложную работу?

39. Быстры ли у Вас движения рук?

40. Разговорчивый ли Вы человек?

41. Вы обычно говорите свободно, без запинок?

42. Бывает ли, что у Вас наскоком портится настроение от того, что сорвалось запланированное Вами дело?

43. Легко ли Вы обижаетесь, когда банкиры Вам люди указывают на Ваши личные недостатки?

44. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?

45. Бывают ли у Вас мысли, которые Вы хотели бы скрыть от других?

46. Испытываете ли Вы тягу к непроявленной ответственной деятельности?

47. Любите ли Вы братья за большие дела самостоятельно?

48. Легко ли Вам внести предложение в компанию?

49. Любите ли Вы бывать в большой компании?

50. Вам обычно трудно переключить внимание с одного дела на другое?

51. Можете ли Вы без долгих раздумий задать нежелательный вопрос другому человеку?

52. Часто ли Вы высказываете свое первое впечатление, не подумав?

53. Стыжась ли Вы свои движения медленными и истерондными?

54. Доставляют ли Вам удовольствие быстрые движения?

55. Богатая ли у Вас мимика в разговоре?

56. Много ли в Вашей речи длительных пауз?

57. Часто ли Вам не спится из-за того, что не ладится дела, связанные непосредственно с работой?

58. Совет ли у Вас под локоточкой перед ответственным разговором?

59. Испытываете ли Вы чувство обиды от того, что окружающие Вас люди обещают с Вами хуже, чем следовало бы?

60. Если Вы обещали что-то сделать, всегда ли Вы выполняете свое обещание, независимо от того, удобно это Вам или нет?

61. Вы обычно чувствуете в себе избыток сил и Вам хочется заняться каким-нибудь трудным делом?

62. Испытываете ли Вы потребность в работе, требующей полной отдачи сил?

63. Дерзаетесь ли Вы свободно в большой компании?
64. Молчаливы ли Вы, находясь в кругу друзей?
65. Склонны ли Вы решать много задач одновременно?
66. Легко ли Вы переключаетесь с одной работы на другую?
67. Далеко ли Вы мысленно готовитесь перед тем, как высказать свое мнение?
68. Можно ли сказать, что Вы быстро выполняете порученное Вам дело?
69. Любите ли Вы игры в быстром темпе?
70. Быстро ли Вы читаете вслух?
71. Беспокоит ли Вас чувство неуверенности в процессе выполнения работы?
72. Часто ли у Вас бывает бессонница при неудачах на работе?
73. Возмущаетесь ли Вы, выходя из отношений с друзьями?
74. Нуждаются ли Вы в людях, которые бы Вас одобрили и утешили?
75. Выходите ли Вы иногда из себя, злитесь?
76. Обычно Вы предпочитаете легкую работу?
77. В свободное время Вас обычно тянет пообщаться с людьми?
78. Испытываете ли Вы тягу к людям?
79. Дерзаетесь ли Вы обычно обособленно на вечеринках или в компаниях?
80. Схотно ли Вы выполняете множество разных поручений одновременно?
81. Обычно Вы первым в компании решаетесь начать разговор?
82. Склонны ли Вы вначале поразмыслить, а потом говорить?
83. Медленно ли выносите суждения, когда Вы что-то мастерите?
84. Схотно ли Вы выполняете работу в быстром темпе?
85. Нравится ли Вам быстро говорить?
86. Часто ли Вы возмущаетесь по поводу своей работы?
87. Склонны ли Вы преувеличивать в своем воображении неудачи, связанные с работой?
88. Дрожат ли у Вас иногда руки во время ссоры?
89. Вы иногда сплетничаете?
90. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые Вам мало не нравятся?
91. Способны ли Вы успешно выполнять длительную трудоемкую работу?
92. Вы предпочитаете работать с прокладкой, без особого напряжения?

93. Любите ли Вы посылку бывать наедине с собой?
94. Легко ли Вы беретесь за выполнение новых заданий?
95. Нравится ли Вам разнообразная работа, требующая переключения внимания?
96. Легко ли Вам удержаться от высказывания неожиданно возникшей идеи?
97. Можете ли Вы, не долго думая, обратиться с просьбой к другому человеку?
98. Предпочитаете ли Вы работать медленно?
99. Вы предпочитаете медленный, спокойный разговор?
100. Устаете ли Вы, когда приходится долго говорить?
101. Переживаете ли Вы из-за малейших неполадок в работе?
102. Часто ли Вы волнуетесь из-за ошибок в работе, которые были Вами допущены?
103. Легко ли Вас обидеть в разговоре по пустякам?
104. Часто ли Вас беспокоит чувство неуверенности в себе при общении с людьми?
105. Всегда ли бы Вы платили за проезд багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?

Таблица 36

Ключи к шкалам ОСТа

Шкала	"Да"	"Нет"
Приветливость (HP)	1, 2, 14, 31, 46, 47, 61, 62, 91	32, 76, 92
Социальная приветливость (СПP)	17, 18, 40, 49, 49, 77, 78	3, 33, 44, 79, 83
Пластичность (П)	4, 5, 19, 20, 34, 45, 46, 60, 94, 95	35, 90
Социальная пластичность (СПП)	6, 21, 22, 36, 51, 52, 61, 97	37, 47, 62, 96
Темп (Т)	7, 8, 23, 39, 54, 68, 69, 84	38, 59, 85, 99
Социальный темп (СТ)	25, 40, 41, 55, 70, 85	9, 10, 24, 36, 99, 100
Высказываемость (ВМ)	11, 12, 26, 27, 42, 57, 71, 72, 86, 87, 102, 102	—
Социальная высказываемость (СПМ)	13, 14, 29, 29, 43, 58, 59, 73, 74, 88, 103, 104	—
Контрольная (К)	44, 40, 105	15, 30, 45, 75, 89, 90

Темпераментальные индексы и типы

Для решения ряда научных и научно-практических задач необходимо учитывать не только значение того или иного отдельного темпераментального свойства, но и некоторые комплексные показатели, отражающие различную степень интеграции свойств темперамента.

Исходя из содержания корреляционных и факторных связей между шкалами ОСТа, предложены следующие 10 индексов темперамента человека:

1) индекс общей эмоциональности (НОЭ)

$$\text{НОЭ} = \text{ЭМ} + \text{СЭМ};$$

2) индекс эмоционального дисбаланса (НЭД)

$$\text{НЭД} = \text{ЭМ} - \text{СЭМ};$$

3) индекс общего тона (НОТ)

$$\text{НОТ} = \text{T} + \text{СТ};$$

4) индекс уровня готовности к предметной деятельности (НУТ/П/)

$$\text{НУТ/П/} = \text{ЭР} + \text{П};$$

5) индекс уровня готовности к социальной (коммуникативной) деятельности (НУТ/С/)

$$\text{НУТ/С/} = \text{СЭР} + \text{СП};$$

6) индекс предметной активности (НПА)

$$\text{НПА} = \text{ЭР} + \text{П} + \text{T};$$

7) индекс социальной активности (НСА)

$$\text{НСА} = \text{СЭР} + \text{СП} + \text{СТ};$$

8) индекс общей активности (НОА)

$$\text{НОА} = \text{НПА} + \text{НСА};$$

9) индекс активного дисбаланса (НАД)

$$\text{НАД} = \text{НПА} - \text{НСА};$$

10) индекс адаптивности (НА)

$$\text{НА} = / \text{НПА} - \text{НОЭ} / + \text{НСА}.$$

На основании вышеприведенных темпераментальных индексов, в принципе, можно выделить довольно большое количество вариантов или типов темперамента. Классификации этих типов – дело будущих научных исследований, однако уже сейчас ориентировочно можно говорить о возможных 4-х наиболее крайних комбинациях свойств темпе-

раimenta с учетом наиболее обобщенных индексов эмоциональности (индекс 1, ИОЭ) и общей активности (индекс 8, ИОА).

Первый тип – высокоэмоционально-активный (высокие значения индекса 1 и индекса 8). Данный тип близок к типу холерика по классической терминологии.

Второй тип – высокоэмоционально-пассивный (высокие значения индекса 1 и низкие значения индекса 8). Данный тип напоминает тип меланхолика.

Третий тип – низкоэмоционально-активный (низкие значения индекса 1 и высокие значения индекса 8). Этот тип сходен с типом сангвиника по классической терминологии.

Четвертый тип – низкоэмоционально-пассивный (низкие значения индекса 1 и индекса 8). Четвертый тип несколько напоминает классический тип флегматика.

Исследование потребностей, мотивации, интересов, профессиональных склонностей

Методика 9.1. «Ориентационная анкета» [8]. Для определения личностной направленности в настоящее время используется ориентационная анкета, впервые опубликованная Б. Бассом в 1967 г.

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» — 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. *Направленность на себя (Я)* — ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. *Направленность на общение (О)* — стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней

помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. *Направленность на дело (D)* – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отставать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: «Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее мы просим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для Вас.

Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивыми. Среди вариантов ответа нет «корзинки» или «дношка», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для Вас.

Время от времени контролируйте себя, правильно ли Вы записываете ответы, рядом с теми же пунктами. В случае, если Вы обнаружите ошибку, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно».

Бланк анкеты

1. *Наибольшее удовлетворение я получаю от:*
 - а) одобрения моей работы;
 - б) сознания того, что работа сделана хорошо;
 - в) сознания того, что меня окружают друзья.
2. *Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:*
 - а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - б) известным игроком;
 - в) выбранным капитаном команды.
3. *По-моему, лучшая педагогика является той, для:*
 - а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - б) высказывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
 - в) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. *Мне нравится, когда люди:*
 - а) радуются выполненной работе;
 - б) с удовольствием работают в коллективе;
 - в) стремятся выполнить свою работу лучше других.
5. *Я хотел бы, чтобы мои друзья:*
 - а) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;
 - б) были верны и преданы мне;
 - в) были умными и интересными людьми.
6. *Лучшими друзьями я считаю тех:*
 - а) с кем складываются хорошие взаимоотношения;
 - б) на кого всегда можно положиться;
 - в) кто может многого достичь в жизни.
7. *Больше всего я не люблю:*
 - а) когда у меня что-то не получается;
 - б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда меня критикуют.
8. *По-моему, хуже всего, когда педагог:*
 - а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, намекает и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) недостаточно хорошо знает свой предмет.
9. *В действите мне больше всего нравится:*
 - а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненным делом;

- в) когда меня за что-нибудь хвалят.
10. *Я хотел бы быть похожим на тех, кто:*
- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. *В первую очередь школы должны:*
- а) научить решать задачи, которые ставят жизнь;
 - б) развивать прежде всего индивидуальные способности ученика;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. *Если бы у меня было больше свободного времени, я хотел бы его:*
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечения;
 - в) для своих любимых дел и самовоспитания.
13. *Наибольшего успеха я добиваюсь, когда:*
- а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. *Я люблю, когда:*
- а) другие люди меня ценят;
 - б) испытываю удовлетворение от выполненной работы;
 - в) приятно провожу время с друзьями.
15. *Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:*
- а) рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т. п., в котором мне довелось участвовать;
 - б) написали о моей деятельности;
 - в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. *Лучше всего я учусь, если преподаватель:*
- а) имеет ко мне индивидуальный подход;
 - б) умеет вызывать у меня интерес к предмету;
 - в) устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. *Для меня нет ничего хуже, чем:*
- а) оскорбление личного достоинства;
 - б) неудача при выполнении важного дела;
 - в) потеря друзей.
18. *Больше всего я ценю:*
- а) успех;
 - б) возможности хорошей совместной работы;

- в) здравый практический ум и смекалку.
19. *Я не люблю людей, которые:*
- а) считают себя хуже других;
 - б) часто спорят и конфликтуют;
 - в) возражают против всего нового.
20. *Принято, когда:*
- а) работаешь над важным для всех делом;
 - б) имеешь много друзей;
 - в) выполняешь послушание и всем нравишься.
21. *По-моему, в первую очередь руководителем должен быть:*
- а) доступным;
 - б) авторитетным;
 - в) требовательным.
22. *В свободное время я обычно читаю бы классику:*
- а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
 - б) о жизни знаменитых и интересных людей;
 - в) о последних достижениях науки и техники.
23. *Если бы у меня была способность к музыке, я предпочел бы быть:*
- а) дирижером;
 - б) композитором;
 - в) солистом.
24. *Все бы делалось:*
- а) придумать интересный конкурс;
 - б) победить в конкурсе;
 - в) организовать конкурс и руководить им.
25. *Для меня важнее всего дома:*
- а) что я могу сделать;
 - б) как достичь цели;
 - в) как организовать людей для достижения цели.
26. *Человек должен открываться к миру, чтобы:*
- а) другие были им довольны;
 - б) прежде всего выполнить свою задачу;
 - в) его не нужно было упрекать за невыполненную работу.
27. *Лучше всего я отдыхаю в свободное время:*
- а) в общении с друзьями;
 - б) просматривая развлекательные фильмы;
 - в) занимаясь своим любимым делом.

Таблица 17

Ключ

№	В	О	Д	№	В	О	Д
1	А	В	Б	15	Б	В	А
2	Б	В	А	16	А	В	Б
3	А	В	Б	17	А	В	Б
4	В	Б	А	18	А	Б	В
5	Б	А	В	19	А	Б	В
6	В	А	Б	20	В	Б	А
7	В	Б	А	21	Б	А	В
8	А	Б	В	22	Б	А	В
9	В	А	Б	23	В	А	Б
10	А	В	Б	24	Б	В	А
11	Б	А	В	25	А	В	Б
12	Б	А	В	26	В	А	Б
13	В	А	Б	27	Б	А	В
14	А	Б	В				

Методика 9.2. «Ценностные ориентации» М. Рокича [18]. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философия жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей:

идеальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования состоит в том, чтобы к ней стремиться;

инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявляются два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо

на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточка раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – расложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в вашей жизни».

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и, выбрав ту, которая для Вас наиболее важна, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем продолжайте то же со всеми оставшимися карточками. Наиболее важная останется последней и займет 18-е место.

Работайте не спеша, разумно. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы, поменять карточки местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию».

Стимульный материал

Список А (терминальные ценности):

активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);

жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);

здоровье (физическое и психическое);

интересная работа;

красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве);

любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);

материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);

наличие хороших и верных друзей;

общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);

полнота (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);

продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
 развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
 развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
 свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
 счастливая семейная жизнь;
 счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
 творчество (возможность творческой деятельности);
 уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список В (микроэвентальные ценности)

аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
 воспитанность (хорошие манеры);
 высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие призывания);
 жизнерадостность (чувство юмора);
 исполнительность (дисциплинированность);
 независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
 непримиримость к недостаткам в себе и других;
 образованность (широта знаний, высокая общая культура);
 ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
 рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
 самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
 смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;
 твердая воля (умение настоять на своем, не отступить перед трудностями);
 терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
 широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
 честность (правдивость, искренность);
 эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
 чуткость (заботливость).

Достоинствами методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость – возможность варьировать как стимульный материал (список ценностей), так и инструкцию. Существенными ее недостатками являются влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играют мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях оценки и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы. Так, после основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы.

1. В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?
2. Как бы Вы расположили эти ценности, если бы стали таковыми, каким мечтали?
3. Как, на Ваш взгляд, это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?
4. Как сделали бы это, по вашему мнению, большинство людей?
5. Как это сделали бы Вы 5 или 10 лет назад?
6. Как это сделали бы Вы через 5 или 10 лет?
7. Как ранжировали бы карточки близкие Вам люди?

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других

лиц и т. д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить неформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Методика В.Л. «Определение предпочтительных типов будущей профессии» [20]. Опросник основывается на классификации профессий Е.А. Климова.

Типы типов профессий (по Е.А. Климову)

I. Профессии типа «человек–животное» – объектом труда являются живые организмы. Агроном, скотник, зооветеринар, ветеринар, садовод, лесник и др.

II. Профессии типа «человек–материал» – объектом труда служат технические системы, машины, установки, материалы, энергия. Токарь, слесарь, шофер, конструктор, инженер, тракторист, радиотехник, сборщик, сантехник и др.

III. Профессии типа «человек–знаковая система» – объектом работы здесь являются условные знаки, шифры, коды, таблицы. Корректоры, программисты, машинистки, статистики, операторы ЭВМ, библиотекаря, кладовщики, экономисты и др.

IV. Профессии типа «человек–художественный образ» – объектом труда этих специальностей служат художественные образы, их элементы и особенности. Фотограф, художник, поэт, писатель, артист, музыкант, ювелир, композитор, дизайнер, модельер и др.

V. Профессии типа «человек–человек» – предметом труда являются люди, группы, коллективы. Официант, продавец, учитель, воспитатель, юрист, врач, психолог, социолог, руководитель класса, группы, кружка, предприятия, дипломат, милиционер, проводник и др.

Многие профессии можно отнести сразу к нескольким типам, например артиста – к IV и V типам, писателя – к III и IV. Смешанными являются профессии большинства руководителей, в том числе руководителей кружков, школьных классов. Кроме того, целесообразно ввести тип «человек-неживая природа», к которому относятся профессии геолога, нефтяника, горняка, физика, химика-исследователь, географа и др.

Данные по опроснику необходимо дополнять мнениями родителей, учителей-предметников, классного руководителя, результатами изучения личности по личностным методикам, творческим тестам. Важно выявлять не только узор способностей и предпочтений, но и картину акцентированных личностных стремлений, уровень их реализации.

Инструкция: «Отвечайте, пожалуйста, на поставленные в таблице (табл. 38) вопросы «да» или «нет». При положительном ответе следует поставить знак «плюс» перед соответствующей цифрой, стоящей в данном пункте в одном из вертикальных столбцов. При отрицательном ответе по содержанию может быть двойное значение: либо отсутствие утверждения «не занимаюсь этим», «не представлялось случаем», либо активное отрицание – «как раз наоборот», «не люблю это делать». Если хотите дать активное отрицание, то перед соответствующей цифрой ставите знак «минус», если же имеет место отсутствие утверждения, то никакого знака ставить не надо».

Таблица 19

Бланк опросника

1а. Удовольствие от деятельности	100	1а. Общественные проблемы, проблемы общества, государства	100
2а. Знания, техника	100	2а. Состояние общества, страны, программы для меня, общества, страны	100
3а. Служить на благо своего общества (коллектива, школы, предприятия, страны, промышленности)	100	3а. Служить на благо своего общества (коллектива, школы, страны)	100
4а. Общественные интересы (страны, школы, города, коллектива и т.д.)	100	4а. Делать добро на благо общества, человечества, страны	100
5а. Общественные интересы своего общества, страны	100	5а. Общественные интересы своего общества, страны	100
6а. Взаимодействие с обществом (коллективом, школой, предприятием)	100	6а. Проявлять интерес к своему обществу и к интересам своего общества (коллектива, школы, предприятия, страны)	100
7а. Изучать историю, географические (или исторические) особенности своего общества (коллектива, школы, страны)	100	7а. Изучать историю своего общества (коллектива, школы, страны) и историю своего общества (коллектива, школы, страны) — свой, чужой, страны	100
8а. Служить, работать на благо своего общества (коллектива, школы, страны и т.д.)	100	8а. Обращать внимание, интересоваться своим обществом и своим обществом (школой, предприятием)	100
9а. Развивать свои, общественные таланты, навыки	100	9а. Иметь и развивать свой талант, способности, навыки	100
10а. Делать добро	100	10а. Вносить положительный вклад	100
11а. Вносить свой вклад в развитие общества	100	11а. Конструировать, проектировать, делать что-то полезное для своего общества, страны, своего общества и т.д.	100
12а. Работать честно, старательно, усердно, честно, добросовестно, ответственно, качественно, активно	100	12а. Работать в трудовом, учебном, социальном, политическом, трудовом, гражданском и других сферах	100
13а. Наблюдать, изучать работу других специалистов и специалистов своего общества (коллектива, школы, страны)	100	13а. Наблюдать, изучать работу других	100
14а. Изучать, познавать, исследовать, исследовать историю, географию	100	14а. Изучать историю и географию своего общества (коллектива, школы, страны) и т.д.	100
15а. Взаимодействие с обществом, обществом, обществом (коллективом, школой, предприятием)	100	15а. Изучать историю своего общества (школы, предприятия, страны) и историю своего общества (школы, предприятия, страны)	100
16а. Делать добрые дела, учиться и учиться	100	16а. Проявлять, интересоваться историей, географией своего общества (коллектива, школы, страны)	100
17а. Вносить свой вклад в развитие своего общества (коллектива, школы, страны)	100	17а. Вносить свой вклад в развитие своего общества (коллектива, школы, страны)	100
18а. Проявлять активность, активность и активность в школе, школе, школе, предприятии, обществе и т.д.	100	18а. Иметь во всем, проявлять участие и активность	100
19а. Изучать историю своего общества (коллектива, школы, страны), страны, страны	100	19а. Изучать историю своего общества (коллектива, школы, страны)	100
20а. Вести борьбу с преступными элементами, с преступными элементами, с преступными элементами	100	20а. Работать на общественные интересы (коллектива, школы, предприятия, общества)	100

смет не идут). Столбцы, которые дают наибольшее положительное сумми, укажут на самый подходящий тип профессии. Незначительные положительные или отрицательные результаты сложения укажут на неподходящий для участника тип профессии.

Методика 8.4. «Дифференциально-диагностический индекс (ДДИ)» [20]. Предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климова. Можно использовать при профориентации подростков и взрослых.

Содержание методики: испытуемый должен в каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности (табл. 39) выбрать только один вид и в соответствующей клетке листа ответов (табл. 40) поставить знак «+».

Инструкция: «Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнять любую работу. Но если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? В месте ответов обведите кружком номер с индексом («а» или «б») выбранного вида работы».

Таблица 40

Лист ответов

1а	1б	2а	2б	3а
4б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Лист ответов сделать так, чтобы можно было подсчитать количество знаков «+» в каждом из 5-ти столбцов. Каждый из 5-ти столбцов соответствует определенному типу про-

фессий. Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков «+».

Название типов профессий по столбцам:

1) «человек–природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;

2) «человек–техника» – все технические профессии;

3) «человек–человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением;

4) «человек–знаковая система» – все профессии, связанные с обьектами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;

5) «человек–художественный образ» – все творческие специальности.

Время обследования не ограничивается. Испытуемого следует предупреждать о том, что над вопросами не следует долго задумываться, и обычно на выполнение задания требуется 20–30 мин. Возможно использование методики индивидуально и в группе.

Экспериментатор может зачитывать вопросы группе испытуемых, но в этом случае ограничивается время ответа. Такой способ применяется, когда экспериментатор должен работать в ограниченном временном интервале.

Методика В.А. «Сфера профессиональных предпочтений учащегося – авторская Диалогика» [13]. В целях профессионального самоопределения для изучения профессиональных интересов и склонностей учащихся чаще всего используется дифференциально-диагностический опросник (ДДО), разработанный под руководством Е.А. Климова.

Для аналогичных целей может быть предложена также методика Ювайши, модифицированная в Хабаровском краевом центре занятости населения. Данная методика применяется для оценки склонностей онтантов к различным сферам профессиональной деятельности. По этой методике все профессии можно отнести к следующим шести типам.

1. Сфера искусства «человек – художественный образ».
2. Сфера технических интересов «человек – техника».
3. Сфера работы с людьми «человек – человек».
4. Сфера умственного труда – склонность к умственной деятельности.
5. Сфера физического труда – склонность к подвижной (физической) деятельности.
6. Сфера материальных интересов – производство и потребление материальных благ.

Инструкция: «Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих два варианта ответа. Определите, какому из вариантов Вы отдадите предпочтение, и зафиксируйте это в бланке для ответов (табл. 41).

Если Вы полностью согласны с вариантом «а» и не согласны с вариантом «б», то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой «а» поставьте 3, а в клетку «б» – 0.

Если Вы не согласны как с вариантом «а», так и с вариантом «б», то выберите из них наиболее предпочтительный для Вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл.

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них».

Текст опросника

1. Представьте, что Вы не выстаете. Что Вас больше привлекает и интересует:
 - а) цвет, совершенство форм;
 - б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны).
2. Какие черты характера в человеке Вам больше всего нравятся:
 - а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
 - б) мужество, смелость, выносливость.
3. Скорее быте оказывали людям разные услуги. Считаете ли Вы необходимым:
 - а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;
 - б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту.
4. Какое изобретение Вас больше бы привлекало:
 - а) за общественную деятельность;

- б) за научное изобретение.
3. *Вы смотрите летний или спортивный парад. Что больше привлекает Ваше внимание:*
- а) сложность ходьбы, грациозность участников парада;
 - б) внешне оформленные колонны (знамена, одежда и пр.).
6. *Представьте, что у Вас мало свободного времени. Чем бы Вы занялись заново:*
- а) чем-либо практическим (ручным трудом);
 - б) общественной работой (или добровольных началах).
7. *Какому выставку Вы бы с большим удовольствием посмотрели:*
- а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
 - б) новых продовольственных товаров.
8. *Если бы в школе было два кружка, какой бы Вы выбрали:*
- а) музыкальный;
 - б) технический.
9. *Если бы Вам предложили стать директором школы, на что бы Вы обратили больше внимания:*
- а) на сплоченность коллектива;
 - б) на создание необходимых удобств.
10. *Какие журналы Вы бы с большим удовольствием читали:*
- а) литературно-художественные;
 - б) научно-популярные.
11. *Что важнее для человека:*
- а) создавать себе благополучный, удобный быт;
 - б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокращенницей искусства, создавать искусство.
12. *Для благополучия общества необходимо:*
- а) техника;
 - б) правосудие.
13. *Какую из двух книг Вы бы с большим удовольствием читали:*
- а) о развитии науки в нашей стране;
 - б) о достижениях спортсменов нашей страны.
14. *В лезвие две статьи разного содержания. Какая из них понравилась бы у Вас больше заинтересованности:*
- а) о машине нового типа;
 - б) о новой научной теории.
15. *Какая из двух работ на свежем воздухе Вас больше бы привлекала:*
- а) работа, связанная с постоянными передвижениями (аграрном, лесничий, дорожный мастер);
 - б) работа с машинами.

16. Какая, на Ваш взгляд, задача школы является:
- подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
 - подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага.
17. Что, на Ваш взгляд, следует делать учителям у учащихся самодетельности:
- то, что они несут людям искусство и красоту;
 - то, что они выполняют общественно полезную работу.
18. Какая, на Ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
- физика;
 - физическая культура.
19. Что обществу принесет больше пользы:
- забота о благосостоянии граждан;
 - научные повеления людей.
20. Какое направление научной работы Вы бы выбрали:
- работу с книгами в библиотеке;
 - работу на свежем воздухе и экспедиции.
21. Представьте, что Вы – профессор университета. Чему Вы отдали бы предпочтение в свободное от работы время:
- занятиям по литературе;
 - опытам по физике, химии.
22. Вам предоставляется возможность совершать путешествия в разные страны. В качестве кого Вы хотели бы ехать:
- как известный спортсмен на международные соревнования;
 - как известный специалист по внешней торговле с целью покупки необходимых товаров для нашей страны.
23. Какие науки изучали бы Вы с большим увлечением:
- о выдающихся художниках;
 - о выдающихся ученых.
24. Что Вас больше привлекает при чтении книг:
- яркое изображение смелости и храбрости героев;
 - прекрасный литературный стиль.
25. Вам предоставляется возможность выбора профессии. Какой из них Вы бы отдали предпочтение:
- работе самоподвижной, но связанной с созданием новой техники;
 - физической культуре или другой работе, связанной с движением.
26. Какими выдающимися учеными Вы больше интересуетесь:
- Поповым и Циолковским;

- б) Менделеевым и Павловым.
27. Как Вам кажется, на что следовало бы в школе обращать больше внимания:
- а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;
- б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для будущего.
28. Что бы Вы больше заинтересовало в школе:
- а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;
- б) известие о проведенном митинге в защиту прав человека.
29. Если бы Вам предоставлялась возможность занять определенную должность, какой бы Вы выбрали:
- а) главного инженера завода;
- б) директора университета.
30. Как Вы считаете, что можно:
- а) много знать;
- б) создавать материальные блага.

Обработка результатов. В заполненном листе ответов (табл. 41) в каждом столбце подсчитывается количество баллов. Результаты записываются под каждым столбцом, который соответствует определенной сфере профессиональных интересов:

Таблица 41

Лист для ответов

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

1-й столбец – сфера искусства: 1а, 5а, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а;

2-й столбец – сфера технических интересов: 1б, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б;

3-й столбец – сфера работы с людьми: 2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б;

4-й столбец – сфера умственного труда: 4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а;

5-й столбец – сфера физического труда: 2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25а, 27а;

6-й столбец – сфера материальных интересов: 3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать предпочитаемыми онтитом. Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые онтитом.

Методика 9.8. «Профессиональная мотивация учителя» [15]. Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

Профессиональная мотивация формируется в результате целенаправленной деятельности школы, вуза и коллективов, в которых приходится работать выпускникам школ, вузов и других учебных заведений. Вопрос о влиянии мотивации на успешность деятельности является одним из основных. Общепризнанно, что от выраженности профессиональных мотивов зависит эффективность деятельности.

Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают бланки для ответов (табл. 42), читают инструкцию: «Предлагаемый опросник состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания. Необходимо из трех вариантов утверждений выбрать наиболее верный. Далее в бланке ответов следует отыскать соответствующий ответ и отметить

его, обведи кружком. Будьте внимательны: в каждом пункте текста опросника должно быть выбрано и помечено только одно утверждение. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов».

Тест опросника

1. Мне нравится:
 - а) выполнять любую работу, если я знаю, что мой труд не пропадет даром;
 - б) учиться всему новому, для того чтобы достигнуть поставленных в жизни целей;
 - в) делать все как можно лучше, потому что это поможет мне в жизни.
2. Я думаю, что:
 - а) надо делать все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни;
 - б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же;
 - в) можно заниматься чем угодно, если это приближает к достигнутой поставленным целям.
3. Я люблю:
 - а) узнавать что-то новое, если мне это придется в будущем;
 - б) выполнять любую работу как можно лучше, если это будет кем-то замечено;
 - в) делать любое дело как можно лучше, так как это принесут радость окружающим.
4. Я считаю, что:
 - а) главное в любой работе – это то, что она приносит пользу окружающим;
 - б) в жизни необходимо все испытать, попробовать свои силы во всем;
 - в) в жизни главное – это постоянно учиться всему новому.
5. Мне приятно:
 - а) когда я делаю любую работу так хорошо, как я могу;
 - б) когда моя работа приносит пользу окружающим, так как это главное в любой работе;
 - в) выполнять любую работу, потому что работать всегда приятно.
6. Мне привлекает:
 - а) процесс приобретения новых знаний и навыков;

- б) выполнение любой работы на пределе моих возможностей;
 - в) процесс той работы, который приносит явную пользу окружающим.
7. Я уверен в том, что любая работа интересна тогда:
- а) когда она важна и ответственна;
 - б) когда она приносит мне пользу;
 - в) когда я могу мастерски ее выполнить.
8. Мне нравится:
- а) быть мастером своего дела;
 - б) делать что-то самому, без помощи взрослых;
 - в) постоянно учиться чему-то новому.
9. Мне интересно:
- а) учиться;
 - б) делать все то, что известно окружающим;
 - в) работать.
10. Я думаю, что:
- а) было бы лучше, если бы результаты моей работы всегда были видны окружающим;
 - б) в любой работе важен результат;
 - в) необходимо скорее овладеть нужными знаниями и навыками, чтобы можно было самому делать все, что хочется.
11. Мне хочется:
- а) заниматься только тем, что мне нравится;
 - б) любое дело делать как можно лучше, поскольку только таким образом можно сделать действительно хорошо;
 - в) чтобы моя работа приносила пользу окружающим, так как это поможет мне в будущем.
12. Мне интересно:
- а) когда я делаю какое-то дело так хорошо, как это могут сделать всевозможные;
 - б) когда я обучаюсь делать то, чего не умел раньше;
 - в) делать те вещи, которые обращают на себя внимание.
13. Я люблю:
- а) делать то, что очень всем ценится;
 - б) делать любое дело, если мне не мешают;
 - в) когда мне есть чем заняться.
14. Мне хочется:
- а) выполнять любую работу, так как мне интересен результат;
 - б) выполнять ту работу, которая приносит пользу;
 - в) выполнять ту работу, которая мне нравится.
15. Я считаю, что в любой работе самое интересное – это:

- а) ее процесс;
б) ее результат;
в) то, насколько она важна для других людей.
16. Мне нравится:
а) учиться всему, что мне потом пригодится в жизни;
б) учиться всему новому, независимо от того, насколько это нужно;
в) учиться, поскольку нравится сам процесс учения.
17. Меня привлекает:
а) перспектива, которая откроется мне после окончания учебы;
б) то, что после учебы я стану нужным человеком;
в) в учебе то, что она полезна для меня.
18. Я уверен в том, что:
а) то, чему я научусь, всегда мне пригодится;
б) мне всегда будет нравиться учиться;
в) после учебы я стану нужным человеком.
19. Мне нравится:
а) когда результаты моей работы видны окружающим;
б) когда я выполняю свою работу мастерски;
в) когда я выполняю любое дело так хорошо, как это могут сделать немногие.
20. Мне интересно:
а) когда я качественно выполняю порученное мне дело;
б) делать все то, что заметно для окружающих;
в) если все знают, что я делаю на своей работе.

В методике условно выделены четыре основные группы:

I – мотивы собственного труда;

II – мотивы социальной значимости труда;

III – мотивы самоутверждения в труде;

IV – мотивы профессионального мастерства.

После заполнения бланка ответов (табл. 42) подсчитывается сумма кружков в каждом столбике. Вначале находят абсолютная сумма баллов по каждой из четырех групп мотивов. Для этого складывается отдельно сумма всех столбиков: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6; 2.1 ... 2.6 и т. д. Однако в различных группах мотивов выделено неодинаковое количество. Для их сравнения абсолютные суммы баллов первой и второй групп необходимо умножить на 2, а третьей и четвертой – на 3. Полученные суммы имеют

одинаковый «вес» баллов и могут сравниваться друг с другом.

Таблица 42

Лист для ответов

I	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6
	1a	4a	7a	10a	7a	8a
	2a	5a	13a	14a	16a	11a
	13a	15a	15a	15a	17a	14a
II	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
	1a	4a	7a	10a	7a	8a
	3a	6a	14a	12a	17a	17a
	16a	16a	18a	17a	18a	18a
III	3.1	3.2	3.3	3.4		
	1a	5a	7a	8a		
	2a	4a	12a	19a		
	16	11a	19a	20a		
IV	4.1	4.2	4.3	4.4		
	2a	4a	7a	10a		
	3a	5a	12a	19a		
	1a	4a	20a	20a		

Методика 9.7. «Оценка уровня притязаний (структура мотивации)» [15]. Опросник разработан В.К. Горбачевским (ЛГУ, 1990). Под уровнем притязаний человека понимают его потребности, мотивы или тенденции, проявляющиеся в степени трудности целей, которые он ставит перед собой.

Опросник (табл. 43) заполняется во время выполнения, например, учебного задания. Экспериментатор фиксирует какой-либо этап в его выполнении, сложный для всех обучающихся, и предлагает им по завершении этого этапа ответить на вопросы опросника.

Таблица 47

Бланк опросника

№ п/п	Высказывание	Шкала оценок						
1	Мне нравится моя работа (занятия) в школе	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2	Мне бы хотелось работать в школе	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3	Мне бы хотелось учиться в школе	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4	Мне нравится, что моя работа (занятия) приносит пользу обществу	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5	Мне интересно, что происходит в школе	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6	Познание приносит радость	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7	То, что я узнаю, помогает мне учиться	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8	Мне интересно, чтобы на моей работе (занятиях) были интересные задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9	Мне интересно работать в школе (на занятиях)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
10	Учиться, что моя работа (занятия) приносит радость	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11	Мне нравится моя работа (занятия) и моя ответственность	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12	Мне нравится заниматься предметом, что приносит радость	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13	Мне нравится заниматься предметом	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14	Мне нравится, что мой предмет приносит пользу обществу	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15	Познание приносит радость и удовольствие	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17	Мне нравится, что мой предмет приносит пользу обществу	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
21	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
22	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
23	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
24	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
25	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
26	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
27	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
28	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
29	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
30	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
31	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
32	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
33	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
34	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
35	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
36	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
37	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
38	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
39	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
40	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
41	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
42	Мне нравится моя работа (занятия)	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

До начала выполнения учебного задания экспериментатор раздает бланки с текстом и разъясняет порядок работы с опросником следующей инструкцией: «Когда Вы завершите фиксированный этап предложенного Вам задания, возьмите бланк с текстом опросника, внимательно прочи-

тайте инструкции и приступайте к ответам. Помните, что вопрос относится к тому моменту, когда часть задания уже выполнена, но предстоит еще работа над оставшейся частью. В процессе работы с опросником Вы читаете по порядку каждое из приведенных в бланке высказываний и решаете, в какой степени Вы согласны с ним или не согласны. В зависимости от этого Вы обводите кружком на правой стороне бланка одну из следующих цифр: если полностью согласны – (+)3; если согласны – (+)2; если скорее согласны, чем не согласны – (+)1; если Вы совершенно не согласны – (-)3; если не согласны – (-)2; если скорее не согласны, чем согласны – (-)1; наконец, если Вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его – 0. Все высказывания относятся к тому, о чем Вы думаете, что чувствуете или хотите в момент, когда работа над заданием прерывается.

Обработка данных предполагает преобразование ответов в баллы по правилу либо прямого перевода, либо обратного (табл. 44). Баллы подсчитываются по каждому из 15 компонентов мотивационной структуры с помощью специального ключа (табл. 45). Номера тех высказываний, ответы на которые преобразуются в баллы по правилу прямого перевода даны без индексов, а высказывания, преобразуемые по правилу обратного перевода, снабжены индексом «и».

Таблица 44

Правила прямого и обратного перевода ответов испытуемого в баллы

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

При анализе результатов следует учитывать, что ситуация, возникающая при предъявлении задания субъекту, является сложнопроблемной. Среда порождает в субъекте многокомпонентный мотивационный отклик, на основе которого строится сложнотрансакционная система постановки и решения задачи. Проблемная ситуация приводит к актуализации целого ряда потребностей, среди которых

Таблица 43

Ключ

№ Э/Э	Взаимодействующий структуры	Интерпретация
1	Внутренний мотив	14а, 24, 34
2	Познавательный мотив	4, 20а, 34
3	Мотив одобрения	10, 17, 34
4	Сопернический мотив	4, 10а, 34
5	Мотив самоуважения	4, 9, 27
6	Мотив саморазвития	14, 15, 34
7	Зачинательство, развитие	7, 28а, 34
8	Способность к работе	4, 28а
9	Воспитание	3, 15, 27а
10	Общая оценка деятельности	10а, 27
11	Общая оценка деятельности	10, 10, 41 +
12	Потенциальный уровень мотивации	4, 20а, 34
13	Потенциальный уровень развития	10, 27а
14	Потенциальный уровень развития	10, 27а, 40а
15	Интерпретация	4а, 10, 31

находятся познавательные, социальные, а также потребности более высокого уровня индивидуальности, уровня самосознания, в частности потребность созреления и повышения самоуважения или целостности своего «Я». На основе этих потребностей субъект оценивает значимость и трудность задания, затраты времени и сил, прогнозирует возможные последствия. Первоначальные оценки могут меняться, корректироваться по ходу работы над заданием. Поэтому мотивация, соответствующая напряженной деятельности, связанной с достижением цели определенного уровня трудности, включает целый ряд элементов, характеризующих особенности взаимодействия субъекта со средой. Прежде всего потенциальную структуру мотивации образуют элементы, соответствующие актуализированным в ситуации выполнения задания потребностям. В связи с особенностями учебной деятельности, а также в целях необходимой обобщенности описания, исследовались только следующие мотивационные элементы, или мотивы.

Внутренний мотив (компонент 1), связанный непосредственно с процессом деятельности, является обобщенным и выражает увлеченность самим заданием, теми его аспектами, которые придают выполнению задания привлекательность. Познавательный мотив (компонент 2), характеризу-

юний интерес субъекта к результатам своей деятельности, также является обобщенным, так как за ним может стоять достаточно широкий круг более частных мотивов, удовлетворение которых опосредовано результатом. Мотиву избегания (компонент 3) свойственна отрицательная побуждающая ценность результата, а именно боязнь получить плохой результат и вытекающих из этого последствий, в отличие от преданушего, содержание которого составляет положительное стремление к результату. Составительский мотив (компонент 4) выделяется из совокупности мотивов, связанных с результатом, как более специальный. Содержание этого мотива определяется тем, насколько субъект придает значение такой характеристике результата, как превышение уровня результатов других субъектов. За этим мотивом также может стоять группа более частных мотивов, таких как мотив престижа, власти и др. Мотив к смене текущей деятельности (компонент 5) раскрывает переживаемую субъектом тенденцию к прекращению работы, которой он занят в данный момент, и переключению на другую. Мотив самоуважения (компонент 6) выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более и более трудные цели в односторонней деятельности. Рассмотренная группа элементов представляет собой отражение тех характеристик ситуации, которые выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к тому или иному образу действия, и является движущими силами развития деятельности.

Другую группу образуют элементы, которые называются с мотивационными в причинно-следственных отношениях и выступают в качестве необходимых условий деятельности, связанной с достижением достаточно трудных целей. Часть этих элементов относится к текущему положению дел и представляет собой результаты таких процессов, как приращение личностной значимости результатам деятельности (компонент 7), оценка сложности выполняемого задания (компонент 8), оценка степени выраженности волевого усилия в ходе работы над заданием (компонент 9), оценка уровня уже достигнутых результатов, соотношенных со своими возмож-

ностями в этом виде деятельности (компонент 10), оценка своего потенциала (компонент 11). Другие элементы отражают представляемый или планируемый субъектом ход последующих событий: намеченный уровень мобилизации усилий, необходимый для достижения результатов (компонент 12), и ожидаемый уровень результатов деятельности (компонент 13). Важное значение для развертывания целостной мотивационной структуры имеет понимание субъектом причинных факторов, являющихся инструментальными в ходе развития взаимодействия. К ним относится понимание субъектом того соотношения, в котором находится зависимость результата от случая и от его собственных возможностей (компонент 14), а также понимание того, насколько постановка задач является инновационной и насколько директивной (компонент 15). Таким образом, первая часть элементов связана с оценочными процессами, вторая часть – с процессами прогнозирования и третья – с процессами интерпретации.

Перечисленные элементы представляет собой потенциальные компоненты реальных индивидуальных мотивационных структур, возникающих в ходе выполнения заданий. В этих структурах центральное место занимают мотивационные компоненты, а среди них – компонент самоуважения. Однако актуализация компонента самоуважения происходит на основе других «опорных» мотивационных компонентов. Предполагается, что выраженность компонента самоуважения соответствует экспериментальной оценке уровня притязаний. Однако опросник позволяет выявить некоторые особенности внутреннего мира субъекта, которые обычно остаются неизвестными при использовании экспериментальных показателей. К ним относится «оверные» мотивы, на основе которых происходит вовлечение «Я» субъекта в деятельность и формирование его уровня притязаний, эффекты разнообразных когнитивных и регулятивных процессов, составляющих вместе с мотивами внутренний механизм уровня притязаний.

Так как нормативных данных для опросника нет, каждый индивидуальный результат может быть оценен в срав-

нения с данными группы. Кроме того, оценки каждого компонента мотивационной структуры позволяют построить индивидуальный профиль, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Методика Я.Л. «Оценка потребности в достижении» [19]. Мотивация достижения – стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало. Существует тесная связь между уровнем мотивации достижения и успехом в деятельности. Люди, обладающие высоким уровнем этой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Измерить уровень мотивации достижения можно с помощью разработанного теста-опросника. Шкала эта состоит из 22 суждений, по поводу которых возможны два варианта ответов – «да» или «нет». Ответы, совпадающие с ключевыми (по коду), суммируются (по 1 баллу за каждый такой ответ).

Тест опросника

1. Думаю, что успех в жизни скорее зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я линусь любимого занятия, жизнь для меня теряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут для своих целей, а не близких.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.

7. Экзотические люди мне нравятся больше, чем местные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня.
14. Даже, а не сомневаясь в успехе, вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Шкала потребностей в достижениях имеет децимальные (стоновые) нормы, поэтому конкретный результат можно оценить с помощью следующей таблицы (табл. 46).

Таблица 46

	Уровень потребности в достижениях									
	низкий			средний				высокий		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сумма баллов	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Код: ответы «да» на вопросы 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22; ответы «нет» на вопросы 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Методика 9.9. «Оценка мотивации одобрения» [19]. В отличие от мотивации достижения уровень мотивации одобрения – стремление заслужить одобрение значимых окружающих людей – гораздо меньше определяет успех в делах, однако весьма существенно влияет на качество взаимоотно-

шей с другими людьми. Определить уровень мотивации одобрения можно с помощью сопряженного варианта шкалы Д. Крауза и Д. Марлоу, состоящей из 19 суждений, на которые возможны два варианта ответов – «да» или «нет». Ответы, совпадающие с ключом, кодируются в 1 балл. Общая сумма говорит о выраженности мотивации одобрения.

Текст взрослого

1. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем верну ее в библиотеку.
2. Я не испытываю колебаний, когда кому-нибудь нужно помочь в беде.
3. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
4. Дома я веду себя за столом так же, как в столовой.
5. Я никогда ни к кому не испытывал антипатии.
6. Был(и) случай(и), когда я бросил что-то делать, потому что не был уверен в своих силах.
7. Иногда я люблю подколесничать об отсутствующих.
8. Я всегда внимательно слушаю собеседника, кто бы он ни был.
9. Был случай, когда я придумал «высшую» причину, чтобы оправдаться.
10. Стучалось, я пользовался ольшанностью человека.
11. Иногда вместо того, чтобы простить человека, я стараюсь отплатить ему тем же.
12. Были случаи, когда я настаивал на том, чтобы делали по-моему.
13. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
14. У меня никогда не возникает досады, когда высказывают мнение, противоположное моему.
15. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять.
16. Были случаи, когда я завидовал удаче других.
17. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с просьбой.
18. Когда у людей неприятности, я иногда думаю, что они получили их по заслугам.
19. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.

Код: ответы «да» на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 8, 13, 14, 15, 19; ответы «нет» на вопросы 6, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18.

Методика 5.18. «Анкета интересов» [8]. В зависимости от привлекательности содержания приведенных ниже фраз измеряйте одну из четырех цифр по принципу: 1 – совершенно неприемлемо; 2 – неприемлемо; 3 – приемлемо; 4 – вполне приемлемо. Оценка ответов производится с помощью специального «ключа» (табл. 47).

Ключ анкеты

1. Физика	1	2	3	4
2. Математика	1	2	3	4
3. Химия	1	2	3	4
4. Книжки или статьи об астрономии	1	2	3	4
5. Опыт над животными	1	2	3	4
6. Жизнь и работа врачей	1	2	3	4
7. Сельскохозяйственные растения и животные	1	2	3	4
8. Лес	1	2	3	4
9. Произведения классиков мировой литературы	1	2	3	4
10. Газеты, журналы, слушать новости по радио, смотреть телепередачи	1	2	3	4
11. История	1	2	3	4
12. Театры, музеи, художественные выставки	1	2	3	4
13. Художественная или научно-популярная литература о геологических экспедициях	1	2	3	4
14. Различные страны, их экономика, государственное устройство	1	2	3	4
15. Общественная работа (организовывать, спланировать на какое-нибудь дело)	1	2	3	4
16. Работа милиции	1	2	3	4
17. Чтение о моряках, летчиках	1	2	3	4
18. Работа воспитателя	1	2	3	4
19. Знакомиться с устройством и работой станков	1	2	3	4
20. Заботиться о красоте помещения, в котором Вы учитесь, живете, работаете	1	2	3	4
21. Чтение о строителях	1	2	3	4
22. Изготовление продуктов питания	1	2	3	4
23. Доставка почты	1	2	3	4
24. Знакомиться с устройством бытовых электро- и радиоприборов	1	2	3	4

25. Читать научно-популярную литературу об открытиях в физике	1	2	3	4
26. Читать научно-популярную литературу (или более специальную) по математике	1	2	3	4
27. Узнавать о новых достижениях в области химии (из журналов, радио- и телепередач и т. д.)	1	2	3	4
28. Смотреть телепередачи о небесных светилах	1	2	3	4
29. Изучать биологию	1	2	3	4
30. Узнавать сведения о причинах и лечении болезней, об уходе за больными	1	2	3	4
31. Изучать биологию	1	2	3	4
32. Проводить время в лесу	1	2	3	4
33. Читать литературно-критические статьи	1	2	3	4
34. Активно участвовать в общественной жизни	1	2	3	4
35. Читать книги об исторических событиях	1	2	3	4
36. Слушать оперную или симфоническую музыку	1	2	3	4
37. Узнавать об исследовании новых месторождений полезных ископаемых	1	2	3	4
38. Узнавать о географических открытиях	1	2	3	4
39. Обсуждать текущие дела и события	1	2	3	4
40. Устанавливать дисциплину среди сверстников или младших	1	2	3	4
41. Работа на железнодорожном транспорте	1	2	3	4
42. Давать объяснения товарищам, как решить трудную задачу, правильно написать предложение	1	2	3	4
43. Знакомиться с различными инструментами для ручного труда	1	2	3	4
44. Составлять и вести записи, картотеки, собирать вырезки из газет и журналов	1	2	3	4
45. Узнавать о новых достижениях в области строительства	1	2	3	4
46. Посещать фабрики	1	2	3	4
47. Знакомиться с новыми достижениями современной техники, слушать и смотреть специальные радио- и телепередачи, посещать технические выставки	1	2	3	4
48. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области радиотехники	1	2	3	4

49. Делать опыты по физике	1	2	3	4
50. Решать сложные математические задачи	1	2	3	4
51. Делать опыты по химии, следить за ходом химических реакций	1	2	3	4
52. Наблюдать за небесными светилами	1	2	3	4
53. Вести наблюдения за ростом и развитием животных и растений	1	2	3	4
54. Делать поделки, оказывать первую помощь при ушибах и т. д.	1	2	3	4
55. Выращивать животных, растения и ухаживать за ними	1	2	3	4
56. Собрать гербарий лесных растений	1	2	3	4
57. Пробовать писать рассказы и стихи	1	2	3	4
58. Наблюдать за поступками, поведением, жизнью других людей	1	2	3	4
59. Участвовать в историческом кружке, специально разыскивать сведения, чтобы все больше и больше знать о событиях прошлого	1	2	3	4
60. Декламировать, петь в хоре, выступать на сцене	1	2	3	4
61. Собрать минералы, рассматривать их, рассуждать мнения о них	1	2	3	4
62. Изучать природу, жизнь родного края	1	2	3	4
63. Организовывать общественные мероприятия в школе	1	2	3	4
64. Учиться о поступках и поведении людей, которые они хотели бы скрыть	1	2	3	4
65. Посещать кружок автолюбителей, обслуживать автомобили	1	2	3	4
66. Проводить время с маленькими детьми (читать им книги, что-либо рассказывать, помогать им)	1	2	3	4
67. Мастерить различные детали и предметы	1	2	3	4
68. Организовывать питание по время походов	1	2	3	4
69. Бывать на стройках	1	2	3	4
70. Проводить уроки домоводства	1	2	3	4
71. Собрать и отремонтировать различные механизмы: велосипед, швейную машинку, часы и т. п.	1	2	3	4
72. Ремонтировать бытовые электро- и радиоприборы	1	2	3	4

73. Заниматься в кружке физики	1	2	3	4
74. Заниматься в кружке математики	1	2	3	4
75. Готовить растворы, выводить растения	1	2	3	4
76. Посещать планетарий	1	2	3	4
77. Посещать кружок биологии	1	2	3	4
78. Наблюдать за ботаникой, оказывать им помощь	1	2	3	4
79. Наблюдать за живой природой и вести записи своих наблюдений	1	2	3	4
80. Сажать деревья и ухаживать за ними	1	2	3	4
81. Работать со словарем и литературными источниками, библиографическими справочниками	1	2	3	4
82. Быстро переключаться с одного дела на другое	1	2	3	4
83. Выступить с докладами на исторические темы	1	2	3	4
84. Играть на музыкальных инструментах, или рисовать, или резать по дереву, или заниматься каким-либо другим видом изобразительно-художественной деятельности	1	2	3	4
85. Составлять или копировать описания, изображения геологических объектов (минералов, слоев земли)	1	2	3	4
86. Участвовать в географических экспедициях	1	2	3	4
87. Выступать в классе с сообщениями о международном положении	1	2	3	4
88. Помогать в работе милиции	1	2	3	4
89. Кружок юных моряков	1	2	3	4
90. Выполнять работу воспитателя	1	2	3	4
91. Уроки труда	1	2	3	4
92. Помогать покупателю приобретать одежду в магазине, которая больше всего ему нужна	1	2	3	4
93. Наблюдать за работой строителя	1	2	3	4
94. Знакомиться со швейным производством	1	2	3	4
95. Делать модели самолетов, планеров, кораблей	1	2	3	4
96. Конструировать радиоприемники и электронные приборы	1	2	3	4
97. Участвовать в олимпиадах по физике	1	2	3	4

98. Участвовать в математических олимпиадах	1	2	3	4
99. Решать сложные задачи по химии	1	2	3	4
100. Участвовать в астрономическом кружке	1	2	3	4
101. Проводить опыты над животными	1	2	3	4
102. Изучать функции организма человека и причины возникновения болезней	1	2	3	4
103. Проводить опытную работу с целью выраживания новых сельскохозяйственных культур	1	2	3	4
104. Быть членом общества охраны природы	1	2	3	4
105. Участвовать в диспутах, читательских конференциях	1	2	3	4
106. Анализировать явления и события жизни	1	2	3	4
107. Собирать материал на исторические темы	1	2	3	4
108. Интересоваться теорией и историей искусства	1	2	3	4
109. Совершать длительные и трудные походы, во время которых приходится непременно работать по заданной программе	1	2	3	4
110. Составлять или собирать географические карты и другие географические материалы	1	2	3	4
111. Изучать и сравнивать политический строй различных стран	1	2	3	4
112. Знакомиться с работой юриста	1	2	3	4
113. Посещать кружок юных космонавтов	1	2	3	4
114. Работа учителя	1	2	3	4
115. Бывать на заводах	1	2	3	4
116. Оказывать людям различные бытовые услуги	1	2	3	4
117. Принимать участие в строительных работах	1	2	3	4
118. Знакомиться с изготовлением промышленных товаров	1	2	3	4
119. Разбираться в технических чертежах и схемах	1	2	3	4
120. Пользоваться точными измерительными приборами и производить расчеты по измерениям	1	2	3	4
121. Проводить опыты по физике	1	2	3	4

122. Выполнять работы, требующие знания математических правил и формул	1	2	3	4
123. Выполнить задания с применением знаний по алгебре	1	2	3	4
124. Конить, уточнять сведения о другой планете	1	2	3	4
125. Читать о деятельности известных биологов	1	2	3	4
126. Быть активным членом санитарных дружин	1	2	3	4
127. Выполнять работу по уходу за сельскохозяйственными машинами и орудиями труда	1	2	3	4
128. Узнавать о новых достижениях лесного хозяйства	1	2	3	4
129. Изучать происхождение слов и отдельных словосочетаний	1	2	3	4
130. Вести дневные дневники, писать в газеты	1	2	3	4
131. Изучать историческое прошлое других стран	1	2	3	4
132. Слушать музыку, рассматривать произведения живописи, по несколько раз смотреть в театре одну и ту же пьесу	1	2	3	4
133. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов	1	2	3	4
134. Изучать географию каждой планеты	1	2	3	4
135. Узнавать о жизни политически деятелей	1	2	3	4
136. Справедливо рассудить поступок друга, знакомого, литературного героя	1	2	3	4
137. Читать книги о средствах передвижения	1	2	3	4
138. Обучать и воспитывать детей	1	2	3	4
139. Рассматривать новые машины	1	2	3	4
140. Постоянно общаться со многими людьми	1	2	3	4
141. Проектировать строительные объекты	1	2	3	4
142. Посещать выставки легкой промышленности	1	2	3	4
143. Выполнять сложные чертежи, проектировать	1	2	3	4
144. Разбираться в сложных рисунках	1	2	3	4

Таблица 47

Ключ

№ п/п	Направленные интересы	Ответы	Средне-баллов
1	Физика	1, 25, 49, 73, 97, 121	
2	Математика	2, 26, 50, 74, 98, 122	
3	Химия	3, 27, 51, 75, 99, 123	
4	Астрономия	4, 28, 52, 76, 100, 124	
5	Биология	5, 29, 53, 77, 101, 125	
6	Медицина	6, 30, 54, 78, 102, 126	
7	Сельское хозяйство	7, 31, 55, 79, 103, 127	
8	Лесное хозяйство	8, 32, 56, 80, 104, 128	
9	Филология	9, 33, 57, 81, 105, 129	
10	Журналистика	10, 34, 58, 82, 106, 130	
11	История	11, 35, 59, 83, 107, 131	
12	Искусство	12, 36, 60, 84, 108, 132	
13	Голосия	13, 37, 61, 85, 109, 133	
14	География	14, 38, 62, 86, 110, 134	
15	Общественная деятельность	15, 39, 63, 87, 111, 135	
16	Право	16, 40, 64, 88, 112, 136	
17	Транспорт	17, 41, 65, 89, 113, 137	
18	Педагогика	18, 42, 66, 90, 114, 138	
19	Работы специальности	19, 43, 67, 91, 115, 139	
20	Сфера обслуживания	20, 44, 68, 92, 116, 140	
21	Строительство	21, 45, 69, 93, 117, 141	
22	Легкая промышленность	22, 46, 70, 94, 118, 142	
23	Техника	23, 47, 71, 95, 119, 143	
24	Электротехника	24, 48, 72, 96, 120, 144	

Методика 8.11. «Образцы Дж. Холланда» [15]. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (стандартный), предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Отнесение людей к тому или иному психологическому типу осуществляется с помощью опросника Дж. Холланда «Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности» (табл. 48). Инструкция: «Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей (двух профессий в каждой из 42 пар), что бы Вы предпочли? Обведите кружком выбранный Вами ответ в регистрационном бланке (табл. 49).

Таблица 49

Бланк опросника

1a	Инженер-геолог	10	Конструктор
2a	Завуч по внеклассной работе	20	Председатель профсоюзного комитета
3a	Дизайнер	30	Чертежник
4a	Учитель-химик	40	Бухгалтер
5a	Политической деятель	50	Писатель
6a	Повар	60	Наборщик
7a	Адвокат	70	Редактор научного журнала
8a	Воспитатель	80	Художник по керамике
9a	Ветеринар	90	Самолетный врач
10a	Нотариус	100	Снабженец
11a	Переводчик художественной литературы	110	Лингвист
12a	Подняты	120	Статистик
13a	Заведующий магазином	130	Фотораф
14a	Философ	140	Психиатр
15a	Оператор ЭВМ	150	Карикатурист
16a	Садочник	160	Метеоролог
17a	Учитель	170	Командир отряда
18a	Художник по металлу	180	Мальер
19a	Гидролог	190	Режисер
20a	Заведующий хозяйством	200	Директор
21a	Инженер-электроник	210	Секретарь-машинистка
22a	Главный зоотехник	220	Зоолог
23a	Спортивный врач	230	Фольклорист
24a	Водитель троллейбуса	240	Медсестра
25a	Копировщица	250	Директор
26a	Архитектор	260	Математик

27a	Работница детской комнаты милиции	27b	Счетовод
28a	Председатель колхоза	28b	Агреном-счетовод
29a	Бухгалтер	29b	Официант-молочник
30a	Архивариус	30b	Скульптор
31a	Стенографист	31b	Лесовод
32a	Экономист	32b	Заведующий магазином
33a	Научный работник музея	33b	Консультант
34a	Корректор	34b	Критик
35a	Радиооператор	35b	Специалист по ядерной физике
36a	Врач	36b	Дипломат
37a	Актер	37b	Телеоператор
38a	Археолог	38b	Эксперт
39a	Закройщик-модельер	39b	Декоратор
40a	Часовой мастер	40b	Монтажник
41a	Режиссер	41b	Учитель
42a	Психолог	42b	Поэт

Таблица 49

Регистрационный блок

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

Характеристика типов личности по Дж. Холланду

I. Реалистичный тип

«Мужской» тип. Обладает высокой эмоциональной зависимостью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер, агроном и т. п. Характерны невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, танцы, спорт.

II. Интеллектуальный тип

Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не востребован. В беседах чаще является передатчиком информации, в основном – интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

III. Социальный тип

Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением изучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

IV. Конвенционный тип

Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются

способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, корону следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно слуховые) способности. Наиболее предпочтительными такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка, канцелярской служащий.

F. Предприимчивый тип

Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях, как дипломат, репортер, новеллист, директор, брокер, кооператор.

F1. Артистический тип

В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в приватной жизни, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование, деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство.

Методика 3.12. «Мотивационные предпочтения» [19]. Вариант теста, предложенный Саксом и Левин, включает 60 незавершенных предложений, которые могут быть разделены на

15 групп, характеризующих в той или иной степени систему откозаний обследуемого к семье, к представителям своего или противоположного пола, к сексуальным отношениям, к вышестоящим по служебному положению и подчиненным (табл. 30). Некоторые группы предложенной имеют отношение к испытываемым человеком страхам и опасениям, к имеющемуся у него чувству осознания собственной вины, свидетельствуют о его отношении к прошлому и будущему, затрагивают взаимоотношения с родителями и друзьями, собственные жизненные цели.

Тестирование (без обработки) занимает от 20 мин до нескольких часов (в зависимости от личности испытуемого).

Инструкция: «На бланке теста необходимо закончить предложения одним или несколькими словами».

Бланк теста

1. Думаю, что мой отец редко _____
2. Если все против меня, то _____
3. Я всегда хотел _____
4. Если бы я занимал руководящий пост, _____
5. Будущее кажется мне _____
6. Мое начальство _____
7. Знаю, что глупо, но боюсь _____
8. Думаю, что настоящий друг _____
9. Когда я был ребенком _____
10. Идеальным женщиной (мужчиной) для меня является _____
11. Когда я вижу женщину рядом с мужчиной, _____
12. По сравнению с большинством друзей мои семья _____
13. Думаю, всего мне работается с _____
14. Моя мать и я _____
15. Сделал бы все, чтобы забыть _____
16. Если бы мой отец только захотел _____
17. Думаю, что я достаточно способен, чтобы _____
18. Я мог бы быть очень счастливым, если бы _____
19. Если кто-нибудь работает под моим руководством _____
20. Надеюсь на _____
21. В школе мои учителя _____
22. Большинство моих товарищей не знают, что я боюсь _____
23. Не люблю людей, которые _____

24. Когда-то _____
25. Считаю, что большинство конюшек (девушек) _____
26. Супружеская жизнь кажется мне _____
27. Моя семья обращается со мной как с _____
28. Люди, с которыми я работаю _____
29. Моя мать _____
30. Моей самой большой ошибкой было _____
31. Я хотел бы, чтобы мой отец _____
32. Моя наибольшая слабость заключается в том, _____
33. Моим скрытым желанием в жизни является _____
34. Мне подчинялись _____
35. Наступит тот день, когда _____
36. Когда ко мне приближается мой начальник _____
37. Хотелось бы мне перестать бояться _____
38. Больше всех люблю тех людей, которые _____
39. Если бы я снова стал молодым _____
40. Считаю, что большинство женщин (мужчин) _____
41. Если бы у меня была нормальная половая жизнь, _____
42. Большинство известных мне семей _____
43. Люблю работать с людьми, которые _____
44. Считаю, что большинство матерей _____
45. Когда я был молодым, то чувствовал вину, если _____
46. Думаю, что мой отец _____
47. Когда мне начинают не верить, я _____
48. Больше всего я хотел бы в жизни _____
49. Когда я даю другим поручение _____
50. Когда буду старым _____
51. Люди, превосходство которых над собой я признаю, _____
52. Мои опасения не раз заставляли меня _____
53. Когда меня нет, мои друзья _____
54. Моим самым живым воспоминанием детства является _____
55. Мне очень не нравится, когда _____
женщины (мужчины) _____
56. Моя половая жизнь _____
57. Когда я был ребенком, моя семья _____
58. Люди, которые работают со мной _____
59. Я люблю свою мать, но _____
60. Самое худшее, что мне случилось совершить, это _____

Для каждой группы предложений выводится характеристика, определяющая данную систему отношений как положительную, отрицательную или безразличную.

Примеры предложений и варианты ответов с оценкой
Большинство известных мне семей

- 1) несчастливы, недружны, распались – 2;
- 2) нервные, не очень дружные – 1;
- 3) все одинаковы – 0.

Будущее кажется мне

- 1) мрачным, плохим, страшным – 2;
- 2) туманным, неприятным – 1;
- 3) веселым, известным – 0.

Таблица 50

Ключ

№ п/п	Группы предложений	№ заданий
1	Отношения в семье	1, 16, 31, 46
2	Отношения к себе	2, 17, 32, 47
3	Неразрешенная деятельность	3, 18, 33, 48
4	Отношения к окружающим	4, 19, 34, 49
5	Отношения к будущему	5, 20, 35, 50
6	Отношения к властным лицам	6, 21, 36, 51
7	Страх и опасения	7, 22, 37, 52
8	Отношения к друзьям	8, 23, 38, 53
9	Отношения к своему прошлому	9, 24, 39, 54
10	Отношения к лицам противоположного пола	10, 25, 40, 55
11	Самостоятельный ответ	11, 26, 41, 56
12	Отношения к семье	12, 27, 42, 57
13	Отношения к соседям	13, 28, 43, 58
14	Отношения к матери	14, 29, 44, 59
15	Чувство юности	15, 30, 45, 60

Такая количественная оценка обласщает выявить у обследуемого дисгармоничной системы отношений. Но более важно, конечно, качественное изучение дополнительных предложений.

Исследованию методом «Незавершенные предложения» должно предшествовать установление контакта с обследо-

мым для получения искренних, естественных ответов. Но даже если тестируемый рассматривает исследование как нежелательную процедуру и, стремясь скрыть мир своих глубинных переживаний, дает формальные, условные ответы, опытный психолог может извлечь массу информации, отражающей систему личностных отношений.

Методика 9.11. «Тенденция к риску» [20]. Позволяет измерить тенденцию человека к риску в условиях физической опасности. Составит она из 23 вопросов, описывающих в той или иной степени опасные ситуации (табл. 51). Оценка тенденции к риску осуществляется на основе общей суммы баллов по схеме «чем больше, тем выраженнее тенденция».

Таблица 51

Вариант теста

№	Вопрос	Нет	Скорее нет, чем да	Даже сомнительно	Скорее да, чем нет	Да
1.	Провысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?					
2.	Согласны ли бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?					
3.	Стали бы Вы на пути убегающего опасного злоумышленника?					
4.	Могли бы Вы ехать на подмошке товарного вагона при скорости более 100 км/ч?					
5.	Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?					
6.	Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?					
7.	Одолжали бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он					

№	Вопрос	Да	Скорее да, чем нет	Трудно сказать	Скорее нет, чем да	Нет
	сможет Вам вернуть эти деньги?					
8.	Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?					
9.	Могли бы Вы под чьим-то руководством залезть на высокую фабричную трубу?					
10.	Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?					
11.	Рисковали бы Вы скакать на удачку бегущую лошадь?					
12.	Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?					
13.	Могли бы Вы при необходимости проехать без билета на поезде дальнего следования?					
14.	Могли бы Вы совершить автостоп, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?					
15.	Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?					
16.	Могли бы Вы, чтобы избавиться от запятой болезни с постельным режимом, пойти на операцию для жизни операции?					
17.	Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, двигавшегося со скоростью 50 км/ч?					
18.	Могли бы Вы в виде исключения вместе с семью другими людьми подняться на лифте, рассчитанном на шесть человек?					

№	Вопрос	Да	Скорее да, чем нет	Трудно сказать	Скорее нет, чем да	Нет
---	--------	----	--------------------	----------------	--------------------	-----

19. Могли бы Вы за большое вознаграждение перейти с закрытыми глазами оживленный уличный перекресток?
20. Взволновались бы Вы за отчаянную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?
21. Могли бы Вы по указанию высшего руководителя встать за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?
22. Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?
23. Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов предпринять поездку на поезде дальнего следования?

В данном тесте необходимо ответить на вопросы в виде следующих вариантов: «нет» – минус 2 балла; «скорее нет, чем да» – минус 1 балл; «трудно сказать» – 0 баллов; «скорее да, чем нет» – плюс 1 балл; «да» – плюс 2 балла. Результаты фиксируются в регистрационном бланке (табл. 52).

Таблица 52

Регистрационный бланк

Вопрос	Оценки, баллы				
	-2	-1	0	+1	+2
	Нет	Скоро нет, чем да	Трудно сказать	Скоро да, чем нет	Да
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					

Методика 9.14. «Исследования уровня субъективного контроля – ИСК» [11]. Данная методика позволяет сравнительно быстро и эффективно оценить сформированный у испытуемого уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями и пригодна для применения при профборе, семейной консультации и т. д.

Впервые подобные методы были апробированы в США; наиболее известным из них является шкала locus контроля Дж. Роттера. Она основана на двух принципиальных положениях.

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

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

Экспериментальные работы установили связь разнообразных форм поведения и параметров личности с экстернальностью–интернальностью. Конформное и уступчивое поведение в большей степени присуще людям с экстернальным локусом. Интерналы в отличие от экстерналов менее склонны подчиняться давлению других, сопротивляются, когда чувствуют, что ими манипулируют; они реагируют сильнее, чем экстерналы, на утрату личной свободы. Люди с интернальными локусами контроля лучше работают в одиночестве, чем под наблюдением или при видеоконтроле. Для экстерналов характерно обратное.

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

Исследования, связывающие интернальность-экстернальность с межличностными отношениями, показали, что интерналы более популярны, более благожелательны, более уверены в себе, проявляют большую терпимость. Существует связь высокой интернальности с положительной самооценкой, с большей согласованностью образов реального и идеального «Я». У интерналов обнаружена более активная, чем у экстерналов, позиция по отношению к своему здоровью: они лучше информированы о своем состоянии, больше заботятся о своем здоровье и чаще обращаются за профилактической помощью.

Экстернальность коррелирует с тревожностью, с депрессией, с психическими заболеваниями.

Интерналы предпочитают не директивные методы самокоррекции; экстерналы субъективно более удовлетворены поведенческими методами.

Все это дает достаточные основания полагать, что выделение личностной характеристики, описывающей то, в какой степени человек ощущает себя активным субъектом собственной деятельности и в какой – пассивным объектом действия других людей и внешних обстоятельств, обосновано существующими эмпирическими исследованиями и может способствовать дальнейшему изучению проблемы складывания психологии личности.

Требуется однако отметить, что описание личности с помощью обобщенных трансситуативных характеристик является недостаточным. Большинству людей свойственна более или менее широкая вариабельность особенностей поведения в зависимости от конкретных социальных ситуаций. Особенности субъективного контроля, в частности, могут измениться у одного и того же человека в зависимости от того, представляется ли ему ситуация сложной или простой, приятной или неприятной и т. д. Поэтому измерение locus контроля, по-видимому, более перспективно строить не как одномерную характеристику, а как многомерный профиль, компоненты которого привязаны к типам социальных ситуаций разной степени обобщенности.

Предлагаемый вариант методики разработан Е.Ф. Бажиной, С.А. Голынкиной и А.М. Эткин (НИИ им. Бехтерева). Опросник УСК состоит из 44 пунктов. В отличие от шкалы Дж. Роттера в него включены пункты, характеризующие экстерналистичность-интернальность в межличностных и семейных отношениях, в отношении болезни и здоровья.

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

Тест опросника

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не пытаются приспособиться друг к другу.
3. Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинаковыми из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои успехи в школе чаще зависят от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда в строю планы, я в общем верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врач и лекарства.
14. Если люди не подолбят друг к другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои успехи в школе больше всего зависят от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в какой мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов за планом управления организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются незамеченными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработку заполненных ответов следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

			К.лич							
1. M_0	+	-	2. M_0	+	-	3. M_0	+	-		
	2	1		12	1		19	1		
	4	3		15	5		22	9		
	11	5		27	6		25	10		
	12	6		32	14		42	30		
	13	7		36	26					
	15	8		37	43					
	16	9								
	17	10		3. M_0	+		-	4. M_0	+	-
	19	14			2		7		4	6
	20	14			4		24		27	28
	22	21			20		33			
	25	23			31		38			
	27	24			42		40			
	29	26			44		41			
	31	28								
	32	30			4. M_0		+		-	5. M_0
34	32	2	7			13	1			
36	35	16	14	14		23				
37	38	20	26							
39	40	32	28							
42	41	37	41							
44	43									
44	43									

Как показали исследования, проведенные на нормальных испытуемых, ответы на все пункты опросника имеют достаточный разброс: ни одна из половин шкалы не выбирается реже, чем в 15% случаев. Результаты заполнения опросника отдельным испытуемым преобразуются в стандартную систему единиц-степеней и могут быть наглядно представлены в виде профиля субъективного контроля.

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

Шкала общей интернальности (И). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективно-

го контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и таким образом они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Низкий показатель по шкале H_1 соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей.

Шкала интернальности в области достижений (H_2). Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом осуществлять свои цели в будущем. Низкие показатели по шкале H_2 свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач (H_3). Высокие показатели по этой шкале говорят о развитии чувства субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели H_3 свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом повзвения.

Шкала интернальности в семейных отношениях (H_4). Высокие показатели H_4 означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий H_4 указывает на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

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

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

Валидность шкал УСК демонстрируется их связями с другими характеристиками личности, измеренными, в частности, при помощи личностного опросника Кэттелла.

Человек с низким субъективным контролем (считающий, что он мало влияет на то, что с ним происходит, и склонный считать свои успехи и неудачи следствием внешних обстоятельств) эмоционально неустойчив (фактор $-C$), склонен к неформальному поведению (фактор $-G$), малообщителен (фактор $+Q_1$), у него плохой самоконтроль (фактор $-Q_2$) и высокая напряженность (фактор $+Q_2$). Человек с высоким показателем субъективного контроля обладает эмоциональной стабильностью (фактор $+C$), упорством, решительностью ($+G$), общительностью (фактор $-Q_1$), хорошим самоконтролем (фактор $+Q_2$) и сдержанностью (фактор $-Q_2$). Существенно, что интеллект (фактор I) и многие факторы, связанные с экстраверсией-интроверсией, не коррелируют ни с I_p , ни с ситуационными характеристиками субъективного контроля.

Субъективный контроль над позитивными событиями (достижения, успехи) в большей степени коррелирует с си-

ной Эго (фактор +С), самоконтроля (фактор +Q₁), социальной экстраверсии (факторы +А; -Q₂), чем субъективный контроль над негативными событиями (неприятности, неудачи). С другой стороны, люди, не ощущающие ответственности за неудачи, чаще оказываются более практичными, деловыми (фактор -М), чем люди с сильным контролем в этой области, что нехарактерно для субъективного контроля над позитивными событиями.

Первичные статистические характеристики и интеркорреляции шкал опросника УСК

Показатель	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Количество пунктов	44	12	12	10	8	4	4
Среднее по шкалам	33,4	4,2	9,4	9,6	11,8	2,4	4,4
Стандартные отклонения	23,4	8,3	7,9	7,1	8,4	4,4	3,5
M ₁		0,74***	0,71***	0,43***	0,72***	0,45***	0,47***
M ₂			0,33**	0,39**	0,44***	0,34***	0,29*
M ₃				0,43**	0,49***	0,36**	0,22*
M ₄					0,22*	0,37***	0,17
M ₅						0,28	0,18
M ₆							0,21

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Исследование самооенок людей с разными типами субъективного контроля показало, что люди с низким M₁ характеризуют себя как тревотичных, максимал, нерешительных, несправедливых, суевных, враждебных, неуверенных, неискренних, несамостоятельных, раздражительных. Люди с высоким УСК считают себя добрыми, независимыми, решительными, справедливыми, способными, дружелюбными, честными, самостоятельными, невозмутимыми. Таким образом, УСК связан с опущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности.

Тест предназначен для индивидуального и группового обследования. Применение опросника УСК возможно при

решение широкого круга социально-психологических и медико-психологических проблем. Уровень субъективного контроля повышается в процессе психокоррекционного воздействия на личность. Поэтому возможно применение УСК для оценки эффективности методов психологической коррекции.

Методика 8.15. «Определение профессиональной готовности – ОВР» [11]. Опросник разработан Л.Н. Кабардовой и предназначен для диагностики интересов и склонностей человека. В основу опросника положено представление о профессиональной направленности как субъективной составляющей личности, отражающей его способности и желания. Опросник основан на оценке клиентом своих возможностей, эмоционального отношения и своего желания или нежелания заниматься определенными видами профессиональной деятельности. Все описанные в опроснике виды деятельности, занятия и ситуации по требованиям, которые они предъявляют к человеку, по условиям, средствам или предмету труда выделяются наиболее типичными для профессий пяти типов, выделенных Е.А. Климовым по предмету труда.

Испытуемому предлагается опросник из 50 вопросов о видах действий, решений той или иной задачи. Каждый из вопросов оценивается по показателям: а) умение выполнить конкретную задачу; б) отношение к выполняемой задаче; в) желание, чтобы данная задача присутствовала в нашей будущей профессии.

Ответы на каждый вопрос оцениваются в баллах (0, 1, 2) по каждому из перечисленных показателей; результаты фиксируются в соответствующих графах («а», «б» и «в») «Листа ответов» (табл. 53).

Ключ опросника

1. Делать выписки, вырезать из различных текстов и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. д.).

3. Длительное время (более 1 года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (полоть, удобрять, пересаживать и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не «выплывать» на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделить из текста основные мысли и составить на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разобраться в физических процессах и закономерностях, решить задачи по физике.
8. Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдения в специальный дневник.
9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток и т. д.
10. Терпеливо, без раздражения объяснить кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.
11. В языковых работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.
12. Разобраться в лингвистических процессах, свойствах лингвистических элементов, решить задачи по лингвистике.
13. Разобраться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
15. Много и часто общаться с разными людьми, не уставая от этого.
16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составленные рассказы по заданной теме.
17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электрические приборы (пылесос, утюг, светильник).
18. Преимущественно свое свободное время тратить на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.
21. При выполнении заданий по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.

22. Наладывать и чинить электронную аппаратуру.
23. Регулярно, без напоминания, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить, лечить, обучать.
24. Публично выступать со сцены, поощрять, поощрять кого-либо, читать стихи, прозу.
25. Увлечать делом, игрой, рассказами детей.
26. Выполнять задания, связанные с математикой, химией, в которых требуется составить логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.
27. Ремонтировать бытовую мебель, несложные бытовые приборы.
28. Разбираться в породах животных: лошадей, птиц, рыб, насекомых; знать их характерные внешние признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником, режиссером, актером талантливым, а что нет, и уметь обосновать это устно и письменно.
30. Организовывать людей на какое-либо дело, мероприятие.
31. Выполнять задания, требующие хорошего знания математических формул и законов, умения их правильно применить.
32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машине, производить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
33. Сразу отмечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, выступать со сцены (исполнять песни, танцевальные номера).
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
36. Выполнить количественные расчеты, подсчеты данных (по формулам и без них), выводить на основе этого различные закономерности, следствия.
37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, сконструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Углубленно интересоваться проблемами биологии, анатомии, ботаники, зоологии – читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причёсок, украшений, интерьера помещений, сконструированные предметы.

Инструкция: «Внимательно прочитайте вопрос. На него Вы должны дать три ответа и оценить их в баллах:

а) делая, как правило, хорошо – 2; делая средне – 1; делая плохо (совсем не умею) – 0;

б) положительное отношение – 2; нейтральное (все равно) – 1; отрицательное – 0;

в) да – 2; все равно – 1; нет – 0.

Свои оценки в баллах Вы фиксируете в «Листе ответов» (в графах, соответствующих номеру вопроса и показателю ответов – «а», «б», «в»).

Если Вы не делали того, что написано в вопросе, то вместо баллов поставьте в клетку промера в первых двух показателях («а» и «б») и попробуйте оценить только третий показатель («в»). Читая вопрос, обязательно обращайтесь внимание на слова «часто», «легко», «систематически» и т. п. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов. Если из перечисленных в вопросе нескольких действий Вы умеете делать что-то одно, то именно его Вы и оцениваете тремя оценками.

Содержание некоторых вопросов ориентировано больше на учащихся. Но мы с Вами когда-то были школьниками – вспомните, каким предметам в школе Вы отдавали предпочтение, а на каких уроках Вам было трудно».

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества баллов в каждом столбце по каждому типу профессии: «человек–знак» (Ч–З); «человек–техника» (Ч–Т); «человек–природа» (Ч–П); «человек–художественный образ» (Ч–Х); «человек–человек» (Ч–Ч). По каждому типу профессии оцениваются следующие показатели: а) уровень профессиональных навыков (умений); б) эмоциональная направленность (отношения); в) желание выполнить определенную профессиональную деятельность.

Оценка уровня ориентации на указанные типы профессий осуществляется на основе сопоставления сумм баллов по трем указанным выше показателям. Положительно оценивается такое сочетание, при котором высокие оценки по второму и третьему показателям соотносятся с реальными

умениями человека, т. е. с высокой оценкой по первому показателю. Сравнение и выбор наиболее предпочтительного для данного клиента типа профессии (одного или нескольких) профконсультант делает на основе сопоставления сумм баллов, набранных различными типами профессий. Обязательно анализируются вопросы, на которые испытуемый дал наибольшую оценку в баллах (2–2–2), а также вопросы, в которых две наименьшие оценки сочетаются со средней (2–2–1, 1–2–2). Это необходимо для того, чтобы конкретизировать профессиональный выбор (в виде нескольких специальностей), «выйти» за пределы одного типа и выбрать профессии, занимающие промежуточное положение между различными типами (например, учитель математики – «Ч–Ч» и «Ч–З»). По результатам ответов делается вывод о том, в каком типе профессиональной деятельности склонен испытуемый.

Исследование характерологических особенностей личности

Методика И.А. «Свойства характера – взрослые самонаблюдатели Г. Лерн» [20]. Инструкция: «Вам нужно охарактеризовать себя. Свойства, которые Вы в себе обнаружили, отметьте в графе протокола плюсом. Те, которые Вам не свойственны или в которых Вы сомневаетесь, отметьте минусом».

Бланк упражнения

№	Свойства	+	-
1.	Другие думают о Вас благосклонно		
2.	Вы производите впечатление на окружающих		
3.	Умаете расшоркаться, прикалывать		
4.	Умаете настоять на своем		
5.	Обладаете чувством достоинства		
6.	Вы независимы		
7.	Способны сами позаботиться о себе		
8.	Можете проявить безразличие		
9.	Способны быть суровым		
10.	Строги, но справедливы		
11.	Можете быть искренним		
12.	Крепкими к друзьям		
13.	Любите ласкаться		
14.	Часто печальны		
15.	Способны проявлять недоверие		
16.	Часто разочаровываетесь		
17.	Способны быть критичным к себе		
18.	Способны признавать свою неправоту		
19.	Охотно подчиняетесь		
20.	Уступчивы		
21.	Благодарны		

№	Свойства	+	-
22.	Вы восхищались и склонны к подражанию человеку		
23.	Уважительны		
24.	Ищете одобрения		
25.	Склонны к сотрудничеству, взаимопомощи		
26.	Стремитесь ужиться с другими		
27.	Дружелюбны, доброжелательны		
28.	Внимательны и ласковы		
29.	Делкатны		
30.	Стараетесь одобрить окружающих		
31.	Отзывчивы к просьбам о помощи		
32.	Бескорыстны		
33.	Способны вызвать восхищение		
34.	Пользуетесь у других уважением		
35.	Обладаете талантом руководителя		
36.	Ответственны		
37.	Уверены в себе		
38.	Самоуверенны и напористы		
39.	Деловиты и практичны		
40.	Любите соревноваться		
41.	Стойки и круты, где надо		
42.	Неуязвима, но беспристрастна		
43.	Раздражительны		
44.	Открыты и прозрачны		
45.	Не терпите, чтобы Вами командовали		
46.	Спокойны		
47.	На Вас трудно произвести впечатление		
48.	Общительны, деятельны		
49.	Легко смущаетесь		
50.	Не уверены в себе		
51.	Легко уступаете		
52.	Скрытны		
53.	Часто прибегаете к помощи других		
54.	Очень почитаете авторитета		
55.	Охотно принимаете советы		
56.	Доверяете и стремитесь равняться других		
57.	Всегда любезны в общении		
58.	Дорожите мнением окружающих		
59.	Общительны и уважительны		
60.	Добросердечны		
61.	Добры, испытаете уверенность		

№	Свойства	+	-
62.	Нежны и мягкосердечны		
63.	Любите заботиться о других		
64.	Бескорыстны и щедры		
65.	Любите давать советы		
66.	Производите впечатление значительности		
67.	Начальственно-повелительны		
68.	Властны		
69.	Хвастливы		
70.	Думаете только о себе		
71.	Надменны и самодовольны		
72.	Хитры и расчетливы		
73.	Нетерпимы к ошибкам других		
74.	Свокорыстны		
75.	Откровенны		
76.	Часто недружелюбны		
77.	Озлоблены		
78.	Вы – альфонс		
79.	Вы – ревнивы		
80.	Долго помните обиды		
81.	Занимаетесь самообичиванием		
82.	Застенчивы		
83.	Безынициативны		
84.	Кротки		
85.	Зависимы, несамостоятельны		
86.	Любите подлизываться		
87.	Предоставляете другим принимать решения		
88.	Легко попадаете впросак		
89.	Легко поддаетесь влиянию других		
90.	Готовы довериться любому		
91.	Благодаря положены ко всему без разбору		
92.	Всем симпатизируете		
93.	Прощаете все		
94.	Пережидаете чрезмерным сочувствием		
95.	Великодушны и терпимы к недостаткам		
96.	Стремитесь покровительствовать		
97.	Стремитесь к успеху		
98.	Ожидаете восхищения от каждого		
99.	Распорядкаетесь другими		
100.	Деспотичны		
101.	Вы слаб (судите о людях по рангу и должности, а не по личным качествам)		

№	Свойства	+	-
102.	Тщеславны		
103.	Эгоистичны		
104.	Холодны, черствы		
105.	Язвительны, насмешливы		
106.	Вы злой, жестокий человек.		
107.	Часто плачете		
108.	Бесчувственны, равнодушны		
109.	Злопамятны		
110.	Проникнуты духом противоречия		
111.	Упрямы		
112.	Недоверчивы и подсадетливы		
113.	Робки		
114.	Стыдливы		
115.	Отличаетесь чрезмерной готовностью поддаться		
116.	Мягкотелы		
117.	Почти никогда и никому не возражаете		
118.	Навязчивы		
119.	Любите, чтобы Вас опекали		
120.	Чрезмерно доверчивы		
121.	Стремитесь списывать расположение каждого		
122.	Со всеми соглашаетесь		
123.	Всегда дружелюбны		
124.	Любите всех		
125.	Слишком снисходительны к окружающим		
126.	Стремитесь угодить каждому		
127.	Забываете о других в ущерб себе		
128.	Портите людей чрезмерной добротой		

Таблица 54

Ключ

	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1	5	9	13	17	21	25	29
	2	6	10	14	18	22	26	30
	3	7	11	15	19	23	27	31
	4	8	12	16	20	24	28	32
II	33	37	41	45	49	53	57	61
	34	38	42	46	50	54	58	62
	35	39	43	47	51	55	59	63
	36	40	44	48	52	56	60	64
III	65	69	73	77	81	85	89	93
	66	70	74	78	82	86	90	94
	67	71	75	79	83	87	91	95
	68	72	76	80	84	88	92	96
IV	97	101	105	109	113	117	121	125
	98	102	106	110	114	118	122	126
	99	103	107	111	115	119	123	127
	100	104	108	112	116	120	124	128

Обработка. В каждом из восьми вертикальных столбцов (табл. 54) суммируется число положительных ответов. Количество набранных баллов соответствует степени выраженности свойства:

I степень – 0–6 баллов (слабо выражено);

II степень – 7–11 баллов (выражено средне);

III степень – 12–16 баллов (сильно выражено).

Интерпретация результатов. 1. *Доминирование:* желание власти, желание иметь вес, значение в глазах других, иметь успех; мотивация борьбы, завоевания, проявления агрессивности, тщеславие, тип лидера.

2. *Умеренность в себе:* эгоцентризм, независимость, эгоистический рационализм (деловитость в отношении всего, что может принести личную пользу, активность в этом направлении), в отношении всего остального – равнодушны; в отношении с людьми – дипломатия (уступки, если это даст положительный результат, и сопротивление, если это угрожает личному комфорту и покою);

имеете также желание быть лидером, но эгоцентричны, честолюбивы.

3. Консервативия (жестокость): ригидность реакций; сила воли, настойчивость в достижении цели – любыми средствами; отарытость, примолнительность, раздражительность, если встречается сопротивление, в этом случае проявление агрессии, недружелюбия, гнева, нежелания идти на уступки и компромиссы; управство из принципа; тип авторитарного лидера, отсутствие инициатив, садистские тенденции.

4. Независимы: неудавшийся лидер, всегда в оппозиции, недоверчивы, сопротивляются любому влиянию (отстаиваете свою позицию); держите оборону в отношениях с лидерами, борьба, но не завоевательная, как при высокой первой шкале, а оборонительная; тайные тиславание, метельность, ревнивость, подозрительность, общительность, самоурство.

5. Уступчивость: комплекс вины и неполноценности, социальная неприспособленность, ущербная самооценка, самообичивание, неконциантность, робость. Эта шкала противоположна второй.

6. Зависимость: незрелость, инфантильность, несамостоятельность, ущербность в контексте зрелости; отсюда поиски сильных лиц, руководства, помощи; ведомый, ведомнический тип. Эта шкала противоположна первой.

7. Конформизм: ориентация, перестройка под мнение окружающих, боязнь общественного мнения, поиск социального одобрения, внушаемость; общительность в группе, созидательство, активное сотрудничество с лидером, если сам оказывается лидером, то демократического типа. По сути эта ориентация на социум по экстравертному типу.

8. Отличивость: эмпатия, эмоциональная реактивность, чувствительность к поведению других, умение сопереживать, альтруизм, самоотдача, материнский тип отношений с людьми, опека над слабыми и беззащитными, совестьность, обязательность, исполнительность; дорожит мнением окружающих (но не всех вообще, а референтной группы), то есть ориентация на социум по интровертному типу.

Замкнутость, замкнутость, застенчивость, замкнутость, замкнутость.

Изабавленность, идеяность, инициативность, интеллектуальность, интеллектуализм, исполнительность, индивидуализм.

Кротость, капризность, коллективизм, конформизм, критичность, культурность, консерватизм.

Ласковость, легкомысленность, лживость, лицемерие, лукавство; левоверие, любознательность, либеральность.

Медлительность, молчаливость, мрачность, меланхолическость, мнительность, мстительность, мягкость, моральная устойчивость, мужественность, мечтательность.

Насмешливость, назидчивость, небрежность, некритичность, неграмотность, нетерпеливость; наивность, настойчивость, неовысказанность, невозмутимость, неодолеваемость, независимость, неискренность, нерешительность, надежность, неприужденность, непрактичность, неуправляемость, напряженность.

Объективность, организованность, обидчивость, открытость, ослепительность, опытность, общительность, осторожность, остроумие, отзывчивость, обязательность.

Поверхностность, постоянство, проворность, приветливость; пассивность, пессимистичность, подозрительность, прямота, простота, принципиальность, практичность, предприимчивость, принципиальность, пунктуальность, покорность.

Радушие, рассеянность, расчетливость, расслабленность, решительность, разумность, раздражительность, реализм.

Самознание, скрытность, слабосилие, старательность; самостоятельность, самоуверенность, сдержанность, скромность, самодостаточность, смелость, самоуважение, степенность, скептицизм, сентиментальность.

Терпеливость, тщеславие, тактичность, трудолюбие, тревожность.

Угодливый, усердие, ужичивость, уступчивость, управляемость, уравновешенность, упоменность.

Фасматичность.

Хвастливость, хвастливость, хитрость.

Целесообразность, честность, чувствительность.

Экзальтированность, эгоистичность, эмоциональная устойчивость, эвертичность, энтузиазм.

Ясность.

Исследование интеллектуального развития

Методика 11.1. «Тест структуры интеллекта (TSI) Р. Амтхауера» [8]. Отдельные способности человека существуют не как изолированные элементы, их развитие взаимосвязано и объединено в определенных и в то же время подвижных структурах. Эти структуры способностей являются взаимодополняющими, что обеспечивает не только уникальность, но и универсальность возможностей человека. В индивидуально-способных особенностях личности существенное место занимает интеллектуальные особенности, по структуре которых можно опосредованно судить о возможных профессиональных способностях. Эта идея связи структур способностей послужила основой многих интеллектуально-профессиональных тестов, в частности теста структуры интеллекта Р. Амтхауера (TSI).

Тест TSI может применяться для возраста от 12 лет и старше (до 35–40 лет). Определенное превосходство по результатам TSI могут иметь в одной и той же возрастной группе лица с более высокой образованностью, лучшей культурой мышления и большей скоростью мыслительных процессов.

В отечественной практической психологии профконсультации с помощью TSI осуществляется при достаточной подготовленности психолога на основе опыта работы в определенном регионе страны – в силу имеющихся различий в традициях и культуре. Перед началом работы по каждому субъекту испытуемые должны хорошо разобраться в содер-

жания примеров. Затем включается секундомер: 1-й субтест – 6 мин; 2-й субтест – 6 мин; 3-й субтест – 7 мин; 4-й субтест – 8 мин; 5-й субтест – 3 мин на запоминание и 6 мин на воспроизведение; 6-й субтест – 10 мин; 7-й субтест – 7 мин; 8-й субтест – 9 мин; 9-й субтест – 10 мин.

Интерпретация результатов отдельных субтестов

Субтест 1: «ДП» (доказание предположений) – возникновение рассуждения, здравый смысл, акцент на конкретно-практическое чувство реальности, сложившаяся самостоятельность мышления.

Субтест 2: «ИС» (исключение слова) – чувство языка, индуктивное речевое мышление, точное выражение словесных значений, способность чувствовать; приближается повышенная реактивность, которая у взрослых скорее относится к вербальному каналу.

Субтест 3: «Ан» (аналогия) – способность комбинировать, подвижность и восточность мышления, понимание отношений, обстоятельность мышления, удовлетворенность приближительными решениями.

Субтест 4: «Об» (обобщение) – способность к абстракции, образование понятий, образность, умение грамотно выразить и оформить содержание своих мыслей.

Субтест 5: «ПМ» (мнемические способности) – высокая способность к запоминанию, сохранению в условиях помех к логическому, осмысленному воспроизведению; хорошая сосредоточенность внимания.

Субтест 6: «АЗ» (арифметические задачи) – практическое мышление, способность быстро решать формализованные проблемы.

Субтест 7: «ЧР» (числовые ряды) – теоретическое, индуктивное мышление, вычислительные способности, стремление к упорядоченности, соразмерности отношений, определенному темпу и ритму.

Субтест 8: «ПВ» (пространственное воображение) – умение решать геометрические задачи, богатство простран-

ственных представлений, конструктивные практические способности, наглядно-действенное мышление.

Субтест 9: «ПО» (пространственное обобщение) – умение не только оперировать пространственными образами, но и обобщать их отношения. Развитием аналитико-синтетического мышления, конструктивность теоретических и практических способностей.

В интерпретации результатов полезно объединение субтестов в следующие комплексы.

1. Комплекс вербальных субтестов, предполагающей общую способность оперировать словами как сигналами и символами: субтесты 1–5. При высоких результатах по этому комплексу преобладает вербальный интеллект, имеется общая ориентация на общественные науки и изучение иностранных языков. Практическое мышление является вербальным.

2. Комплекс математических субтестов, предполагающей способности в области практической математики и программирования: субтесты 6, 7. Одинаково высокие результаты по обоим субтестам свидетельствуют о «математической одаренности». Если эта одаренность дополняется высокой результативностью по третьему комплексу, то, возможно, правильный выбор профессии должен быть связан с естественно-техническими науками и соответствующей практической деятельностью.

3. Комплекс конструктивных субтестов, предполагающей развитие конструктивных способностей теоретического и практического плана. Одинаково высокие результаты по субтестам 8 и 9 являются хорошим основанием не только для естественно-технической, но и общедуховной одаренности. Если же образование не будет продолжено, то будет преобладать стремление к моделированию на уровне конкретно-го и наглядного мышления, к выраженной практической направленности интеллекта, к развитию ручной умелости и мануальных способностей.

4. Комплексы теоретического и практического планов способностей: соответственно 2–4 и 1–3. Полезно сравнить

результативность по этим тестам понарому, чтобы более определенно высказать резюме о возможной профессиональной подготовке и успешности в обучении.

Опыт работы с TSI свидетельствует о том, что, несмотря на довольно большой объем этой методик и продолжительность как работы испытуемых (около 90 мин), так и работы психолога (около 30 мин с проведением консультации для каждого испытуемого), в целом результаты получаются весьма надежными, подтверждаемыми в ретестовых испытаниях и существенными для общей оценки развития личности на основе построения модели конструктивной активности личности.

Настоящий текст методик представлен таким образом, чтобы реально обеспечить возможность работы с ним, не нарушая необходимых указаний. Для практических психологов, еще не работавших с TSI, подчеркнем значимость собственного непосредственного опыта работы – только тогда все «подводные» камни в русле применения методики будут обнаружены. В качестве стимула самопознания психологов отметим, что для этой профессии важно иметь в общем довольно высокие результаты по всем субтестам, поскольку психолог должен быть универсально подготовлен; для психолога-консультанта и психотерапевта существенны результаты по субтестам 1 и 3.

В каждом субтесте методик имеется по 16–20 заданий, при выполнении которых важно хорошо усвоить смысл представленных образцов решений, а кроме того не слишком упорствовать в поисках решений, вовремя переходя к следующим заданиям: возможно, они окажутся для Вас легче, и Вы в целом наберете большую сумму баллов. Очень полезно перепроверить себя, если время работы по субтесту еще не истекло. Совсем необязательно стремиться к тому, чтобы решить абсолютно все задания: на проверку оказывается, что многие из них решены неверно. Здесь важно и то соображение, что тест не должен иметь явного потолка в плане трудности задания. Подбор этих заданий осуществлен профессионально, то есть так, что очень маловероятно дос-

тiveness максимального количества баллов, соответствующего предельно высокому уровню развития интеллекта.

Не следует делать никаких пометок в тексте методик; все ответы выносятся на специальные листы (бланки), где указываются фамилия или девиз испытуемого, а также дата и время начала работы.

Если инструкция понятна, администратор сигнализирует о начале работы.

Описание заданий 1-го субтеста и образцы решений

Каждое из заданий представляет собой незаконченное предложение, в котором нет одного слова. Вам нужно выбрать из нижеприведенного списка слов то, которое является, по вашему мнению, наиболее подходящим для завершения предложения, чтобы оно приобрело правильный смысл. Если Вы нашли такое слово, нужно в листе ответов поставить рядом с номером задания ту букву, за которой стоит найденное слово среди других вариантов ответа.

Образец 1

1. Кролик больше всего похож на ...

а) кошку; б) белку; в) зайца; г) лису; д) собаку.

Если Вы нашли правильный ответ, то в листе ответов ставится следующее: 1.д, означающее, что «кролик больше всего похож на зайца».

Образец 2

2. Противоположностью надежды является ...

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

В листе ответов ставится: 2.д, означающее, что «противоположностью надежды является отчаяние». Записывать в лист ответов полученные по смыслу предложения не нужно: у Вас очень ограничено время. Лучше еще раз

проверить ваши ответы, и если вдруг найдется другое решение, то зачеркнуть прежнюю букву и поставить рядом другую.

1-й субтест. Задания 1-20

1. У дерева всегда есть ...
а) листья; б) плоды; в) почки; г) корни; д) тень.
2. Комментарий – это ...
а) закон; б) лекция; в) объяснение; г) следствие; д) замк.
3. Противоположностью предательства является ...
а) любовь; б) тунеядство; в) хитрость; г) дружба; д) преданность.
4. Женщины ... бывают выше мужчин.
а) всегда; б) обычно; в) часто; г) никогда не; д) иногда.
5. Обед не может состояться без ...
а) стола; б) сервиза; в) вина; г) воды; д) посуды.
6. Занятием, противоположным отдыху, является ...
а) труд; б) работа; в) усталость; г) прогулка; д) тренировка.
7. Для торговли необходимо иметь ...
а) магазин; б) деньги; в) прилавок; г) товар; д) весы.
8. Когда спор кончается взаимной уступкой, это называется ...
а) конвенцией; б) компромиссом; в) развязкой; г) договором; д) примирением.
9. Человека, который плохо относится к новшествам, называют ...
а) анархистом; б) либералом; в) демократом; г) радикалом; д) консерватором.
10. Сыновья ... превосходят отцов по жизненному опыту.
а) никогда не; б) часто; в) редко; г) обычно; д) всегда.
11. При одинаковом весе больше всего белков содержит ...
а) мясо; б) яйца; в) жир; г) рыба; д) хлеб.
12. Соответствие выигрышей и проигрышей в лотерее дает возможность определить ...
а) число участников; б) прибыль; в) цену одного билета; г) количество билетов; д) вероятность выигрыша.
13. Тети ... бывают старше племянницы.
а) всегда; б) редко; в) почти всегда; г) никогда не; д) обязательно.

14. Утверждение, что все люди честны ...
а) ложно; б) верно; в) абсурдно; г) верно; д) не доказано.
15. Рост пятилетнего ребенка равен примерно ... см.
а) 160; б) 60; в) 140; г) 110; д) 50.
16. Длина слитка ... см.
а) 4; б) 3; в) 2,5; г) 6; д) 5.
17. Не вполне доказанное утверждение называют ...
а) двусмысленным; б) парадоксальным; в) гипотетичным; г) путанным; д) очевидным.
18. Севернее всех названных городов расположен ...
а) Новосибирск; б) Мурманск; в) Красноярск; г) Иркутск; д) Хабаровск.
19. Предложение не существует без ...
а) глагола; б) подлежащего; в) обращения; г) точки; д) слова.
20. Расстояние между Москвой и Новосибирском составляет примерно ... км.
а) 3000; б) 1000; в) 7000; г) 4900; д) 2100.

Описание заданий 2-го субтеста и образцы решений

В этом разделе Вам предлагаются ряды, содержащие по 5 слов; из всех пяти слов четыре могут быть объединены в одну группу по общему смыслу, подходящему для всех этих четырех слов. Пятое, лишнее по смыслу слово, и должно быть вашим ответом на задание, которое может быть названо так: «Найдите лишнее слово, не подходящее по смыслу к четырем другим из пяти названных». Это лишнее слово обозначено соответствующей буквой, которую необходимо проставить рядом с номером задания.

Образец 1

1. а) стол; б) стул; в) голубь; г) диван; д) шкаф.

Ответ 1.в, так как «голубь» не относится к предметам мебели, а смысл объединения слов именно таков. Слово «голубь» является лишним по смыслу в ряду названных слов.

Образец 2

2. а) идти; б) мчаться; в) ползти; г) бежать; д) лежать.

Ответ 2.д, так как «лежать» не относится к обозначению способов передвижения. Слово «лежать» является лишним по смыслу в ряду названных слов.

2-й субтест. Задания 21–40

21. а) писать; б) рубить; в) идти; г) читать; д) крошить.
22. а) узкий; б) угловатый; в) короткий; г) высокий; д) широкий.
23. а) велосипед; б) мотоцикл; в) поезд; г) трамвай; д) автобус.
24. а) запад; б) курс; в) направление; г) путешествие; д) север.
25. а) видеть; б) говорить; в) осознать; г) шептать; д) слышать.
26. а) привлечь; б) приклониться; в) привлечь; г) приклониться; д) привлечь.
27. а) круг; б) звание; в) стрела; г) дуга; д) крылья.
28. а) добрый; б) верный; в) отличительный; г) трусливый; д) честный.
29. а) разделить; б) освободить; в) связывать; г) резать; д) отличать.
30. а) граница; б) мост; в) общество; г) расстояние; д) супружество.
31. а) занавес; б) шит; в) повод; г) фильтр; д) стена.
32. а) матрос; б) плотник; в) шофер; г) велосипедист; д) парикмахер.
33. а) кларнет; б) контрабас; в) гитара; г) скрипка; д) арфа.
34. а) отражение; б) зор; в) деятельность; г) отблеск; д) подражание.
35. а) ученье; б) планирование; в) тренировка; г) отчет; д) рекламирование.
36. а) зависть; б) скудость; в) обжорство; г) скардность; д) жадность.
37. а) разум; б) вывод; в) решение; г) начинание; д) договор.
38. а) тонкий; б) худой; в) узкий; г) дородный; д) коренастый.
39. а) германско; б) пробка; в) ножка; г) спинка; д) ручка.
40. а) туманный; б) морозный; в) ветреный; г) хмурый; д) дождливый.

Описание заданий 3-го субтеста и образцы решений

В разделе 3 даны такие задания, в которых не хватает одного слова во второй паре слов. Первая пара слов – полная, состоящая из двух взаимосвязанных по смыслу слов; нужно понять смысл этой взаимосвязи, чтобы в соответствии с ним выбрать недостающее во второй паре слово из пяти слов, приведенных ниже.

Образец 1

1. Лес – дерево; луг – ?

а) круг; б) пастбище; в) трава; г) сено; д) тропинка.

Ответ 1.а, так как взаимное отношение леса и деревьев имеет такой же смысл, как взаимное отношение луга и травы.

Образец 2

2. Темный – светлый; мокрый – ?

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

Ответ 2.д, так как взаимное отношение темного и светлого имеет такой же противоречивый смысл, как взаимное отношение мокрого и сухого.

3-й субтест. Задания 41–60

41. Школа – директор; кружок – ?

а) председатель; б) член; в) руководитель; г) анкетующий;
д) посетитель.

42. Часы – время; термометр – ?

а) прибор; б) измерение; в) ртуть; г) тепло; д) температура.

43. Искать – находить; размышлять – ?

а) запоминать; б) переходить к выводу; в) расследовать;
г) нет; д) вспоминать.

44. Круг – шар; квадрат – ?

а) призма; б) прямоугольник; в) тело; г) геометрия;

- д) куб.
45. Действие – успех; обработка – ?
 а) товар; б) труд; в) отдалка; г) достижение; д) цена.
46. Животное – коза; паша – ?
 а) продукт; б) ола; в) обед; г) клей; д) круна.
47. Голод – хлеба; труд – ?
 а) усалие; б) усталость; в) мгунизма; г) плата; д) ода.
48. Луна – Земля; Земля – ?
 а) Марс; б) звезда; в) Солнце; г) планета; д) воздух.
49. Ножины – резать; орнамент – ?
 а) выдывать; б) украшать; в) создавать; г) расовать;
 д) вышивать.
50. Автомобиль – мотор; яма – ?
 а) борт; б) киль; в) корма; г) парус; д) мачта.
51. Роман – пролог; опера – ?
 а) афиша; б) программа; в) либретто; г) увертюра;
 д) ария.
52. Ель – дуб; стол – ?
 а) мебель; б) шкаф; в) скатерть; г) гардероб; д) гарнитур.
53. Язык – горький; глаз – ?
 а) зрение; б) красный; в) очко; г) свет; д) зоркий.
54. Паша – соль; лекция – ?
 а) скуча; б) контекст; в) говор; г) беседа; д) язык.
55. Год – весна; жизнь – ?
 а) радость; б) старость; в) рождение; г) юность; д) учеба.
56. Рождение – боль; превышение скорости – ?
 а) расстояние; б) протокол; в) арест; г) авария; д) сопротивление воздуха.
57. Наука – математика; издание – ?
 а) типография; б) рассказ; в) журнал; г) газета «Вести»;
 д) редакция.
58. Горы – пером; река – ?
 а) лодка; б) мост; в) брод; г) паром; д) берег.
59. Коса – ослепление; глаза – ?
 а) ослепление; б) зрение; в) наблюдение; г) взгляд; д) смущение.
60. Грусть – настроение; гнев – ?
 а) печаль; б) ярость; в) страх; г) аффект; д) прощение.

Описание заданий 4-го субтеста и образцы решений

В заданиях этого раздела содержится всего по два слова, которые объединены общим смыслом. Этот их общий смысл нужно постараться передать одним, в крайнем случае – двумя словами. Это одно слово и будет ответом на задание, его нужно записать рядом с номером задания.

Образец 1

1. Пшеница, овес – ?

Ответ: 1) зерновые, так как это слово точно передает общий смысл обоих слов, объединяя их этим общим смыслом.

Образец 2

2. Хлеб, масло – ?

Ответ: 2) пища, так как это слово правильно выражает общий смысл обоих названных слов.

4-й субтест. Задания 61–76

61. Яблоко, земляника – ?

62. Сигарета, кофе – ?

63. Часы, термометр – ?

64. Нос, глаза – ?

65. Эхо, зеркало – ?

66. Картина, басня – ?

67. Громко, тихо – ?

68. Семь, пять – ?

69. Герб, флаг – ?

70. Кит, акула – ?

71. Голуб, жук – ?

72. Муравей, осина – ?

73. Нож, проволока – ?

74. Наверное, никто – ?

75. Безглагольность, трюк – ?

76. Поквала, наказание – ?

Описание заданий 5-го субтеста
и образцы решений

В этом разделе даны простые задачи, которые по существу являются не столько арифметическими, сколько практическими. Поэтому, решая их, необходимо быть внимательным в отношении практического смысла ваших ответов. Это позволяет проверить правильность вашего решения не только по содержанию вычислений, но и по необходимости этих, а не других вычислений.

Образец 1

1. Книга стоит 25 монет. Сколько стоит 3 книги?

Ответ: 75 (монет), так как здесь действительно необходимо умножить 25 на 3. Правильная запись ответа: 1. 75.

Образец 2

2. Лодка плывет по течению реки со скоростью 10 км/ч, а скорость этого течения составляет 4 км/ч. Какова скорость лодки относительно берега?

Ответ: 14 км/ч, так как в этой задаче необходимо сложить скорость лодки и течения воды: $10 + 4$. Правильная запись ответа: 2. 14.

5-й субтест. Задания 77–96

77. У мальчика было 100 монет, из них он израсходовал 15. Сколько монет у него осталось?
78. Сколько километров проедет автомобиль за 9 ч, если его скорость составляет 70 км/ч?
79. Фрукты в 15 ящиках весят 280 кг, а каждый пустой ящик весит 3 кг. Каков чистый вес фруктов?
80. Тракторю 6 человек выкапывают за 72 ч. За сколько часов выкопает такую же траншею 18 человек?
81. Упаковка из трех шариковых ручек стоит 5 монет. Сколько шариковых ручек можно приобрести за 60 монет?

82. Человек пробегает 1,5 м за четверть секунды. Какое расстояние этот человек пробежит за 10 с?
83. Дерево находится в 20 м севернее дома, а дом расположен в 15 м севернее пруда. Какое расстояние от дерева до пруда?
84. Кусок материи длиной 3,5 м стоит 70 монет. Сколько стоит 2,5 м такой же материи?
85. Рабочие выполняют задание быстрее за 90 дней. Сколько нужно рабочих для выполнения такого же задания за половину дней?
86. Проволока длиной 48 см при нагревании увеличивается до 56 см. Какова будет длина 72-сантиметровой проволоки при ее нагревании?
87. В мастерской за 8 ч делают 280 стульев. Сколько стульев будет изготовлено в этой мастерской за полтора часа?
88. Сплав состоит из двух частей серебра и трех частей олова. Сколько граммов олова потребуется для получения 15 г сплава?
89. Один человек зарабатывает в день 3 сотни монет, а другой — 5 сотен. Вместе они зарабатывают 120 сотен монет за половину месяца. Сколько сотен монет зарабатывает за 15 дней первый из этих двоих людей?
90. За одно и то же время первый ткацкий станок выпускает 60 м материи, а второй — 40 м. Сколько материи изготовит второй станок к тому времени, когда первый уже выпустит 90 м материи?
91. Некто отдал восьмую часть своих денег за почтовые марки и еще в три раза больше денег за бумагу, после чего у него осталось 8 монет. Сколько монет у него было?
92. В два ящика упаковано 43 предмета. В первый ящик вошло на 9 предметов больше, чем во второй. Сколько предметов находится в первом ящике?
93. Кусок материи длиной 60 м разрезали на две части так, что одна из них составляет две трети другой. Какова длина того куска материи, который больше?
94. Предприятие отправило три четверти своей продукции на экспорт, а пятую часть этой продукции реализовало для своих рабочих. Какой процент продукции остался на складе предприятия?
95. Сек, заполняющий $\frac{6}{7}$ объема емкости, стоит 72 сотни монет. Сколько сотен монет стоит $\frac{1}{3}$ объема той же самой емкости?

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

Описание заданий 6-го субтеста
и образцы решений

В этом разделе каждое задание представлено рядом чисел, расположенных в определенной связи между собой. Необходимо продолжать числовой ряд на основании обнаруженной Вами особенности этой связи чисел.

Образец 1

2, 4, 6, 8, 10, 12, 14 ...

Ответ: 16, так как в этом ряду числа особенность их связи между собой – постоянное возрастание каждого следующего числа на 2 единицы.

Образец 2

2, 9, 7, 10, 8, 11, 9, 12 ...

Ответ: 10, так как в этом числовом ряду особенность связи чисел между собой состоит в том, что при переходе от первого числа ко второму нужно вычесть 2 единицы, а при переходе от второго числа к третьему нужно прибавить 3 единицы и т. д.

6-й субтест. Задания 97–116

97.	6,	9,	12,	15,	18,	21,	24	...
98.	16,	17,	19,	20,	22,	23,	25,	...
99.	19,	16,	22,	19,	25,	22,	28,	...
100.	17,	13,	18,	14,	19,	15,	20,	...
101.	4,	6,	12,	14,	28,	30,	60,	...
102.	26,	28,	25,	29,	24,	30,	60,	...
103.	29,	26,	13,	39,	36,	18,	54,	...
104.	21,	7,	9,	12,	6,	2,	4,	...
105.	5,	6,	4,	6,	7,	5,	7,	...

106.	17,	15,	18,	14,	19,	13,	20,	...
107.	279,	93,	90,	30,	27,	9,	6,	...
108.	4,	7,	8,	7,	10,	11,	10,	...
109.	9,	12,	16,	20,	25,	30,	36,	...
110.	5,	2,	6,	2,	8,	3,	15,	...
111.	13,	19,	22,	11,	15,	18,	9,	...
112.	8,	11,	16,	23,	32,	43,	56,	...
113.	9,	6,	18,	21,	7,	4,	12,	...
114.	7,	8,	10,	7,	11,	16,	10,	...
115.	15,	6,	18,	10,	30,	23,	69,	...
116.	3,	27,	36,	4,	13,	117,	126,	...

Описание заданий 7-го субтеста и образцы решений

В каждом задании Вам предлагается одна фигура, разбитая на несколько частей. Эти части даются в произвольном порядке. Составните мысленно части, и ту фигуру, которая у Вас при этом получится, найдите в ряду фигур а), б), в), г), д).

Образцы



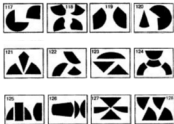
Решение

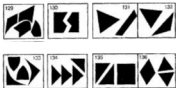
Соединив части фигур 01, получаем фигуру «а», поэтому в ваших листах ответов в разделе 7 в строке 01 зачеркнута «а», то есть 1.а. При соединении частей 02 возникает фигура «д». Соответственно, из 03 получаем «б», из 04 – «г».

Правильная запись ответа: 1.а.

Не рекомендуется делать какие-либо пометки на изображениях фигур.

7-й субтест. Задания 117–136





Описание заданий 8-го субтеста и образцы решений

Первый ряд фигур состоит из пяти разных кубиков, обозначенных буквами («а», «б», «в», «г», «д»). Кубы расположены так, что из шести граней Вы у каждого куба видите три. В каждом из последующих рядов Вам предлагается один из этих пяти кубов, повернутый по-новому. Ваша задача – определить, которому из этих пяти кубов соответствует куб, приведенный в очередном задании. В повернутых кубах, естественно, могут появиться и новые значки.

Образец

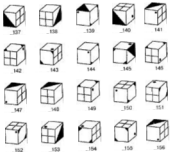


Куб (01) представляет измененное положение куба «а»,
 Куб (02) соответствует кубу «а», (03) – кубу «б», (04) – «в»,
 (05) – «г».

Правильная запись ответа: 1.а.

8-й субтест. Задания 137-156





Описание заданий 9-го субтеста и образцы решений

Для выполнения заданий этого субтеста Вам потребуется сначала выучить группу слов. Затем Вы получите задания, с помощью которых выяснится, насколько хорошо Вы эти слова запомнили. Постарайтесь как можно лучше запомнить ряды слов, помещенные в таблицу.

Для запоминания приведенных ниже слов Вам дается 3 мин.

В каждом задании Вам будет указана первая буква одного из выученных слов. Вы должны вспомнить, что означало

Цвета	Финка	Птицы	Голубка	Лист	Выставка
Инструменты	инструмент	инструмент	инструмент	инструмент	инструмент
Птицы	птица	птица	птица	птица	птица
Произведения искусства	картина	картина	картина	картина	картина
Животные	животное	животное	животное	животное	животное

слово, начинающееся с этой буквы: цветок, инструмент, птицу, произведение искусства или животное. Помните, что все выученные слова начинаются с разных букв, то есть ни одна начальная буква не повторяется.

Образец 1

Первая буква – «ф». Из группы слов, означающих: 1) цветок, 2) инструмент, 3) птицу, 4) произведение искусства, 5) животное, на букву «ф» начинается лишь финка, то есть цветок. Следовательно, в листе ответов укажите цифру 1.

Правильная запись ответа 1.1.

Образец 2

Первая буква слова – «з». Из группы слов, означающих: 1) цветок, 2) инструмент, 3) птицу, 4) произведение искусства, 5) животное, на букву «з» начинается слово «заяц», то есть животное. Следовательно, в листе ответов будет: 2.5.

Правильная запись ответа 2.5.

9-й субтест. Задания 157–176

№ задания	Первая буква слова	I Цепочка	II Шестерка - звезды	III Пятница	IV Прямая - дуга - волнистая	V Животные
157.	ф					
158.	ч					
159.	ч					
160.	ш					
161.	я					
162.	ф					
163.	я					
164.	у					
165.	ш					
166.	ш					
167.	я					
168.	я					
169.	ч					
170.	ш					
171.	ш					
172.	к					
173.	ч					
174.	ш					
175.	ш					
176.	г					

Ключ методики TSI Р. Амтхауэра

Формы А

1) 1.г, 2.в, 3.д, 4.д, 5.в, 6.д, 7.г, 8.б, 9.д, 10.в, 11.б, 12.д, 13.в, 14.в, 15.г, 16.д, 17.в, 18.б, 19.д, 20.г.

2) 21.д, 22.б, 23.в, 24.г, 25.б, 26.г, 27.в, 28.г, 29.д, 30.г, 31.д, 32.г, 33.в, 34.в, 35.д, 36.в, 37.д, 38.г, 39.б, 40.г.

3) 41.в, 42.д, 43.б, 44.д, 45.в, 46.г, 47.б, 48.в, 49.б, 50.г, 51.г, 52.б, 53.б, 54.д, 55.г, 56.д, 57.в, 58.в, 59.б, 60.г.

4) 61 – плоды; 62 – наркотические возбуждающие средства; 63 – приборы; 64 – органы чувств; 65 – отражение; 66 – произведения искусства; 67 – сила; 68 – зародыши; 69 – символы; 70 – водные животные; 71 – органические по-

требности; 72 – живые организмы; 73 – металлические изделия; 74 – положение в пространстве; 75 – положения (санкции); 76 – меры воспитания.

5) 77 (85), 78 (630), 79 (235), 80 (24), 81 (36), 82 (60), 83 (35), 84 (50), 85 (720), 86 (84), 87 (52,5), 88 (9), 89 (45), 90 (60), 91 (16), 92 (26), 93 (36), 94 (5), 95 (42), 96 (4).

6) 97 (27), 98 (26), 99 (25), 100 (16), 101 (62), 102 (31), 103 (51), 104 (7), 105 (8), 106 (12), 107 (2), 108 (13), 109 (42), 110 (19), 111 (13), 112 (71), 113 (15), 114 (17), 115 (63), 116 (14).

7) 117,б, 118,г, 119,в, 120,в, 121,а, 122,г, 123,а, 124,в, 125,в, 126,б, 127,а, 128,в, 129,в, 130,г, 131,в, 132,а, 133,г, 134,б, 135,в, 136,г.

8) 137,б, 138,б, 139,в, 140,а, 141,г, 142,а, 143,б, 144,а, 145,в, 146,г, 147,а, 148,б, 149,а, 150,г, 151,в, 152,б, 153,а, 154,а, 155,в, 156,а.

9) 157 – 4, 158 – 5, 159 – 3, 160 – 2, 161 – 5, 162 – 1, 163 – 5, 164 – 3, 165 – 2, 166 – 3, 167 – 5, 168 – 3, 169 – 4, 170 – 2, 171 – 2, 172 – 4, 173 – 1, 174 – 4, 175 – 3, 176 – 1.

Субтест 4

Совпадение с ключом – 2 балла.

Аналогичное, но неполное значение слова – 1 балл.

Несовпадение с ключом и вообще далекое от смысла слова понятие – 0 баллов.

Обработка результатов TSI – по вышеприведенному ключу. Затем проводится интерпретация результатов согласно комментарий к методике и на основе построения профиля структуры интеллекта (структуры интеллектуальных и профессиональных способностей в связи с типами характера).

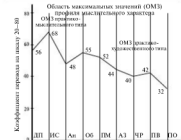


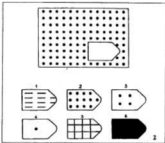
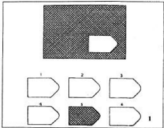
Рис. 38. Пример построения профиля TSI на шкале 20–80 в связи с типами характера: дан профиль отдельного испытуемого, относящегося к практико-мыслительному типу

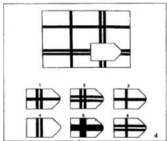
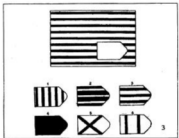
Методика 11.2. «Тест возрастной трудности – методика Равена» [11]. Предназначена для изучения логичности мышления. Испытуемому предлагаются рисунки с фигурами, связанными между собой определенной зависимостью. Одной фигуре не достает, а вместо она дается среди 6–8 других фигур. Задача испытуемого – установить закономерность, связывающую между собой фигуры на рисунке, и на отгрозном листе указать номер искомой фигуры из предлагаемых вариантов.

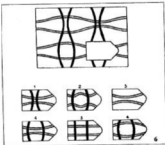
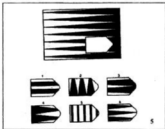
Выполнить задание нужно в максимальном темпе. Время решения ограничивается 30 мин.

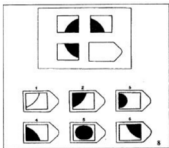
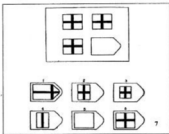
Лист ответов представляет собой лист с фамилией испытуемого и номерами заданий, возле которых он отмечает номер выбранного рисунка.

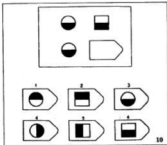
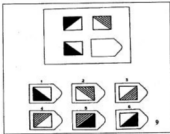
Структурный материал

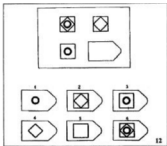
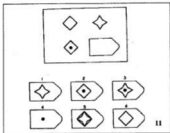


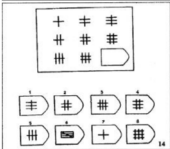
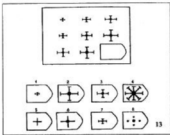


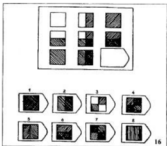
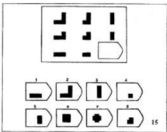


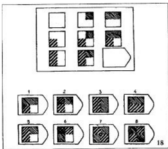
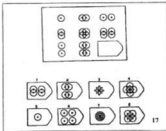


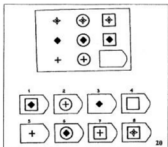
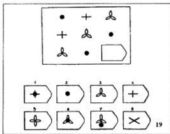


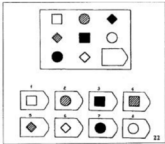
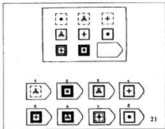


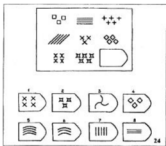
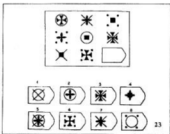


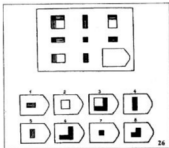
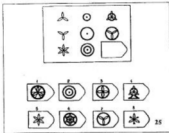


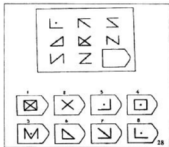
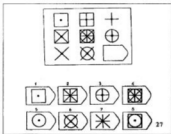


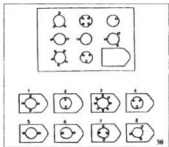
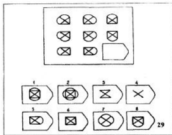












Ключ

Номер задания	Номер правильного ответа	Очки за ответ	Номер задания	Номер правильного ответа	Очки за ответ
1	5	1	16	1	6
2	2	3	17	6	6
3	3	1	18	2	5
4	2	3	19	4	5
5	3	3	20	7	7
6	4	3	21	6	7
7	6	2	22	4	8
8	2	3	23	2	6
9	1	3	24	6	7
10	6	4	25	6	4
11	3	6	26	2	7
12	5	6	27	3	8
13	2	4	28	4	7
14	4	3	29	5	6

После подсчета общего числа правильных ответов их количество суммируется, и при помощи табл. 55 вычисляется количество баллов, набранное испытуемым.

Таблица 55

Оценки в баллах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Сумма очков за правильные ответы	141	119–115	101–87	71–59	41–44				

Методика Равена – одна из наиболее прогностичных методик для исследования невербального интеллекта. Может использоваться как в комплексе с другими психодиагностическими методиками, так и отдельно. Обследование вызывает позитивную реакцию у испытуемых. Может применяться как индивидуально, так и в группе.

Методика 11.3. «Школьный тест умственного развития – ШТУР» [7]. Разработан группой специалистов Психологического института РАН под руководством К.М. Гуревича. В его основе лежит концепция социально-психологического пор-

мотива – комплекса требований, предъявляемых обществом ко всем своим гражданам и вполнолетним, в частности, в школьных общеобразовательных программах. Поэтому в задании ШТУР включены понятия не только общекультурного и социального содержания, но и те, которые подлежат усвоению в рамках учебных предметов гуманитарного, математического и естественно-научного блоков. Тест состоит из 6-ти субтестов: 1 и 2-й – на общую осведомленность, 3-й – на установление аналогий, 4-й – на классификацию, 5-й – на обобщение и 6-й – на установление закономерностей в числовых рядах.

ШТУР предназначен для диагностики умственного развития учащихся. Его применение позволяет решать следующие задачи:

- анализ успешности развития по мере перехода из класса в класс;
- отбор в спецклассы и спецшколы;
- установление причин школьной неуспеваемости;
- выявление учащихся, нуждающихся в индивидуальных программах обучения.

Инструкция: «Сейчас Вам будут предложены задания, которые предназначены для выявления вашего умения рассуждать, сравнивать предметы и явления окружающего мира, находить в них общее и различное.

Вы будете выполнять разные наборы заданий. Перед началом предъявления каждого набора заданий дается описание этого типа заданий и на примерах объясняется способ их решения.

На выполнение каждого набора заданий отводится ограниченное время. Начинать и заканчивать работу Вы будете по команде. Не задерживайтесь слишком долго на решении одного задания! Старайтесь работать быстро и без ошибок».

Экспериментатор раздает бланки и просит заполнить в них графы, в которых должны содержаться сведения об испытуемом: фамилия, дата проведения эксперимента, возраст, класс, школа. После заполнения учащимися этих граф экспериментатор зачитывает инструкцию первого субтеста

и разбирает примеры. Объяснения продолжаюте до тех пор, пока всем испытуемым не будет все окончательно ясно. Затем экспериментатор предлагает приступить к выполнению задания первого субтеста, засекает время.

По истечении времени, отведенного на выполнение первого субтеста, экспериментатор прерывает работу испытуемых, предлагает положить ручки и карандаши на стол, и начинает читать инструкцию к следующему субтесту.

Время на отдельные субтесты

«Осведомленность 1»	30 заданий	8 мин
«Осведомленность 2»	30 заданий	4 мин
«Аналогия»	25 заданий	10 мин
«Классификация»	30 заданий	7 мин
«Обобщение»	19 заданий	8 мин
«Числовые ряды»	15 заданий	7 мин

Описание и примеры заданий 1-го субтеста. Задания представляют собой предложения вопросительного характера. В каждом из них не хватает одного слова. Вы должны из пяти приведенных слов ответить то, которое правильно дополняет данное предложение.

Пример. Одинаковыми по смыслу являются слова «биография» и ...?

а) случай, б) подвиг, в) жизнеописание, г) книга, д) писатель.

Правильным будет выбор слова «жизнеописание», поэтому в вашем ответном бланке следует зачеркнуть букву «в».

Следующий пример. Противоположным к слову «отрицательный» будет слово ...?

а) веруемый, б) спорный, в) важный, г) случайный, д) положительный.

Правильный ответ – «положительный», и поэтому в ответном бланке следует зачеркнуть букву «д».

Набор заданий

1. Начальные буквы имени и отчества называются ...?

а) вензель, б) пинцетом, в) автограф, г) инициал, д) анграмма.

2. Гуманный – это ...?

- а) общественный, б) человеческий, в) профессиональный, г) агрессивный, д) преисполнительный.
3. Система взглядов на природу и общество есть ...?
а) мечта, б) оценка, в) марксизм, г) кругозор, д) план.
4. Синонимами по смыслу являются слова «демократия» и ...?
а) анархия, б) абсолютизм, в) народовластие, г) диктатура, д) классы.
5. Наука о выведении лучших пород животных и сортов растений называется ...?
а) биология, б) химия, в) селекция, г) ботаника, д) физиология.
6. Краткая запись, кратко изложенное содержание книги, лекции, доклада – это ...?
а) абзац, б) цитата, в) рубрика, г) отрывок, д) конспект.
7. Ничитательность, широкое и глубокое познание – это ...?
а) интеллигентность, б) опытность, в) эрудиция, г) талант, д) словесность.
8. Отсутствие интереса и живого активного участия к окружающему – это ...?
а) рациональность, б) пассивность, в) чуждость, г) протворечивость, д) черствость.
9. Свод законов, относящихся к какой-либо области человеческой деятельности, называется ...?
а) резолюцией, б) постановлением, в) традицией, г) кодексом, д) проектом.
10. Противоположностью понятия «двумерный» будет ...?
а) искренний, б) противоречивый, в) фальшивый, г) важный, д) решительный.
11. Если спор заканчивается взаимными уступками, тогда говорят о ...?
а) компромиссе, б) общении, в) объединении, г) переговорах, д) противоречии.
12. Этика – это учение о ...?
а) политике, б) морали, в) природе, г) обществе, д) искусстве.
13. Противоположностью понятия «идентичный» будет ...?
а) тождественный, б) единственный, в) вынужденный, г) различный, д) изолированный.
14. Освобождение от зависимости, предрассудков, уравнение в правах – это ...?
а) закон, б) эмиграция, в) воздержание, г) действие.

- д) эманипация.
15. Оппозиция – это ...?
- а) противодействие, б) согласие, в) мнение, г) политика, д) решение.
16. Цивилизация – это ...?
- а) формация, б) древность, в) производство, г) культура, д) общение.
17. Синонимами по смыслу являются слова «приоритет» и ...?
- а) изобретение, б) идея, в) выбор, г) первенство, д) руководство.
18. Коалиция – это ...?
- а) конкуренция, б) политика, в) вражда, г) разрыв, е) объединение.
19. Синонимами по смыслу являются слова «альтруизм» и ...?
- а) человеколюбие, б) взаимовыгодность, в) нежность, г) эгоизм, д) нравственность.
20. Человека, который скептически относится к прогрессу, называют ...?
- а) демократом, б) радикалом, в) консерватором, г) либералом, д) анархистом.

Описание к заданиям задания 2-го субтеста. К слову, которое стоит в левой части бланка, надо подобрать из четырех предложенных слов такое, которое совпадало бы с ним по смыслу, то есть слово-синоним. В ответных бланках укажите, какое слово Вы выбрали, зачеркнув соответствующий буквенный индекс.

Пример. Век – а) история, б) столетие, в) событие, г) прогресс. Правильный ответ – «столетие»; это слово дано под индексом «б», поэтому в ответном бланке следует отметить букву «б».

Набор заданий

1. Прогрессивный – а) интеллектуальный, б) передовой, в) ловкий, г) составной.
2. Аппурирование – а) подписание, б) отмена, в) сообщение, г) отсрочка.
3. Насил – а) фантазия, б) будущее, в) мудрость, г) совершенство.
4. Аргумент – а) довод, б) согласование, в) спор, г) фраза.
5. Миф – а) древность, б) творчество, в) предание, г) наука.

6. Аморальный – а) устойчивый, б) трудный, в) неприятный, г) безразличный.
7. Анализ – а) факты, б) разбор, в) критика, г) умение.
8. Эпифан – а) конина, б) форма, в) основа, г) образец.
9. Сферический – а) продолговатый, б) шарообразный, в) пустой, г) объемный.
10. Социальный – а) принятый, б) свободный, в) запланированный, г) общественный.
11. Гравитация – а) притяжение, б) отталкивание, в) невозможность, г) подъем.
12. Сентиментальный – а) поэтический, б) чувствительный, в) радостный, г) странный.
13. Экспорт – а) продажа, б) товары, в) вывоз, г) торговля.
14. Эффективный – а) необходимый, б) действенный, в) реальный, г) острый.
15. Мораль – а) этика, б) развитие, в) способность, г) право.
16. Модифицировать – а) работать, б) наблюдать, в) изучать, г) подопытывать.
17. Радикальный – а) коренной, б) ответный, в) последний, г) отсталый.
18. Негативный – а) неудачный, б) должный, в) отрицательный, г) неосторожный.
19. Субъективный – а) практический, б) общественный, в) личный, г) скрытый.
20. Аграрный – а) местный, б) хозяйственный, в) земельный, г) крестьянский.

Описание и примеры задания 2-го субтеста. Вам предлагаются три слова. Между первым и вторым словами существует определенная связь. Между третьим и одним из пяти слов, предлагаемых на выбор, существует такая же связь. Необходимо отметить в ответном бланке буквенный индекс этого слова.

Пример. Песня – композитор. Самолет – ...? а) аэропорт, б) полет, в) конструктор, г) горючее, д) истребитель. Правильный ответ – «конструктор».

Следующий пример. Добро – зло. День – ...? а) солнце, б) ночь, в) неделя, г) среда, д) сутки. Правильный ответ – «ночь», поэтому в ответном бланке следует отметить буквенный индекс «Б».

Набор заданий

1. Глагол – спрягать. Существительное – ...?
 - а) изменять, б) образовывать, в) употреблять, г) склонять, д) писать.
2. Холодно – горячо. Движение – ...?
 - а) инерция, б) покой, в) молекула, г) воздух, д) взаимодействие.
3. Колумб – путешественник. Землетрясение – ...?
 - а) первооткрыватель, б) образование гор, в) извержение, г) жертвы, д) природное явление.
4. Слагаемое – сумма. Множитель – ...?
 - а) разность, б) делитель, в) произведение, г) умножение, д) число.
5. Работодатели – буржуазия. Рабы – ...?
 - а) рабочий-наемный, б) буржуазия, в) работодатель, г. наемные рабочие, д) плебей.
6. Папоротник – спора. Сосна – ...?
 - а) шишка, б) игла, в) растение, г) семя, д) ель.
7. Стихотворение – поэзия. Рассказ – ...?
 - а) книга, б) писатель, в) повесть, г) предложение, д) проза.
8. Горы – высота. Климат – ...?
 - а) рельеф, б) температура, в) природа, г) географическая широта, д) растительность.
9. Растение – стебель. Книга – ...?
 - а) корь, б) хромосома, в) белок, г) фермент, д) деление.
10. Богатство – бедность. Крепостная зависимость – ...?
 - а) крепостные крестьяне, б) личная свобода, в) неравенство, г) частная собственность, д) феодальный строй.
11. Старт – финиш. Пролог – ...?
 - а) заголовок, б) введение, в) кульминация, г) действие, д) эпilog.
12. Молния – свет. Явления тяготения – ...?
 - а) камень, б) движение, в) сила тяжести, г) вес, д) Земля.
13. Первобытнообщинный строй – рабочий-наемный строй. Рабочий-наемный строй – ...?
 - а) социализм, б) капитализм, в) работодатель, г) государство, д) феодализм.
14. Роман – глава. Стихотворение – ...?
 - а) поэма, б) рифма, в) строфа, г) ритм, д) жанр.

15. Тело — возделываемость. Кислород — ...?
 - а) газ, б) вода, в) растение, г) развитие, д) дыхание.
16. Фигура — треугольник. Состояние вещества — ...?
 - а) жидкость, б) движение, в) температура, г) вода, д) молекула.
17. Рода — цветок. Капиталисты — ...?
 - а) эксплуатация, б) рабочие, в) капитализм, г) класс, д) фабрика.
18. Понижение атмосферного давления — осадки. Антициклон — ...?
 - а) ясная погода, б) циклон, в) климат, г) влажность, д) метеослужба.
19. Прямоугольник — плоскость. Куб — ...?
 - а) пространство, б) ребро, в) высота, г) треугольник, д) сторона.
20. Война — смерть. Частная собственность — ...?
 - а) феодалы, б) капитализм, в) неравенство, г) рабы, д) крепостные крестьяне.
21. Числительное — количество. Глагол — ...?
 - а) имя, б) действие, в) причастие, г) часть речи, д) спрягать.
22. Север — юг. Осадки — ...?
 - а) пустыня, б) полево, в) дождь, г) засуха, д) климат.
23. Диаметр — радиус. Окружность — ...?
 - а) дуга, б) сегмент, в) отрезок, г) линия, д) круг.
24. Желтый — ткань. Аорта — ...?
 - а) сердце, в) внутренний орган, д) артерия, г) вена, д) кровь.
25. Молоток — забивать. Генератор — ...?
 - а) создавать, б) производить, в) исклкнуть, г) изменять, д) нагревать.

Описание и примеры задания 4-го субтеста. Вам даны пять слов, четыре из них объединены общим признаком. Пятое слово этим признаком не обладает. Необходимо в ответных бланках ответить индекс этого слова. Индексом может быть только одно слово.

Пример: а) тарелка, б) чашка, в) стол, г) кастрюля, д) чайник. Первое, второе, четвертое и пятое слова обозначают посуду, а третье слово — мебель, поэтому нужно зачеркнуть в ответном бланке индекс «В».

Набор заданий

- а) приставка, б) предлог, в) суффикс, г) окончание, д) корень.
- а) прямая, б) ромб, в) прямоугольник, г) квадрат, д) треугольник.
- а) барометр, б) флюидер, в) термометр, г) компас, д) алмаз.
- а) рабонадзалец, б) раб, в) крестыяннн, г) рабочнй, д) ремесленннк.
- а) псаловнца, б) ствалотворенне, в) поэма, г) расказ, д) повесть.
- а) цытоплазма, б) ннтанне, в) рост, г) раздражнтельность, д) размноженне.
- а) дождь, б) снег, в) осадка, г) нней, д) град.
- а) треугольннк, б) отрезок, в) длина, г) квадрат, д) круг.
- а) пейзаж, б) мозаика, в) икона, г) фреска, д) кнсть.
- а) очерк, б) роман, в) расказ, г) фреска, д) кнсть.
- а) параллель, б) карта, в) меридиан, г) экватор, д) полюс.
- а) литература, б) наука, в) живопись, г) количество, д) художественное ремесло.
- а) длина, б) метр, в) масса, г) объем, д) скорость.
- а) углекислый газ, б) свет, в) вода, г) крахмал, д) хлорофилл.
- а) пролог, б) кульминация, в) информация, г) разрядка, д) эпизод.
- а) скорость, б) колебание, в) сила, г) вес, д) плотность.
- а) Куба, б) Япония, в) Вьетнам, г) Великобритания, д) Исландия.
- а) товар, б) город, в) ящик, г) натуральное хозяйство, д) деньги.
- а) описание, б) сравнение, в) характеристика, г) сказка, д) иносказание.
- а) аорта, б) вена, в) сердце, г) артерия, д) капилляр.

Описание и примеры заданий 5-го субтеста. Вам предлагаются два слова. Нужно определить, что между ними общего. Старайтесь в каждом случае найти наиболее существенные общие признаки пары слова. Напишите свой ответ, который не должен состоять более чем из двух слов, в соответствующей графе вашего ответного бланка.

Пример. Ель – сосна. Правильный ответ – «свойные деревья». Следующий пример. Дождь – град. Правильный ответ – «осадки».

Выбор лишней

1. Азия – Африка.
2. Ботаника – зоология.
3. Феодализм – капитализм.
4. Сказка – баллада.
5. Газ – водность.
6. Сердце – артерия.
7. Котенглати – Манатуга.
8. Атом – молекула.
9. Жары – белки.
10. Наука – искусство.
11. Стойкость – мужество.
12. Ампер – вольт.
13. Канал – плотина.
14. Молочка – икона.
15. Облачность – осадки.
16. Сумма – произведение.
17. Нискоказание – описание.
18. Классцизм – реализм.
19. Цунами – ураган.

Описание в примерах заданий 6-го субтеста. Предлагаем Вам ряды чисел, расположенных по определенным правилам. Ваша задача состоит в том, чтобы определить число, которое было бы продолжением соответствующего ряда, и написать его в своем ответном бланке. Каждый ряд построен по своему правилу. При нахождении правил построения каждого ряда Вам, возможно, придется пользоваться умножением, делением и другими действиями.

Пример. 2, 4, 6, 8, 10, ... В этом ряду каждое последующее число на 2 больше предыдущего, поэтому правильным ответом будет 12.

Следующий пример. 9, 7, 10, 8, 11, 9, 12, ... В этом ряду поочередно отнимается 2 и прибавляется 3. Следующим в ряду должно идти число 10.

Набор заданий

1. 6, 9, 12, 15, 18, 21, ...
2. 9, 1, 7, 5, 1, 1, ...
3. 2, 3, 5, 6, 8, 10, ...
4. 10, 12, 9, 11, 8, 10, ...
5. 1, 3, 6, 8, 16, 19, ...
6. 3, 4, 6, 9, 13, 18, ...
7. 15, 13, 16, 12, 17, 11, ...
8. 1, 2, 4, 8, 16, 32, ...
9. 1, 2, 5, 10, 17, 26, ...
10. 1, 4, 9, 16, 25, 36, ...
11. 1, 2, 6, 13, 31, 36, ...
12. 31, 24, 18, 13, 9, 6, ...
13. 174, 171, 57, 54, 18, 15, ...
14. 54, 19, 18, 14, 6, 9, ...
15. 301, 294, 49, 44, 11, 8, ...

Обработка результатов тестирования. Индивидуальные показатели по каждому набору заданий (за исключением заданий 5-го субтеста) определяются путем подсчета правильно выполненных заданий. Если испытуемый, к примеру, правильно решил 12 заданий третьего субтеста, то его оценка по этому субтесту будет равна 12.

Результаты выполнения 5-го субтеста оцениваются в зависимости от качества обобщения 2, 1 или 0 баллов. Оценку 2 балла получают обобщения, приведенные в таблице правильных ответов или их полные синонимы.

Более широкие обобщения оцениваются в 1 балл. За неправильные ответы испытуемый получает нулевую отметку.

Индивидуальным показателем выполнения теста в целом является сумма баллов, полученная при сложении оценок каждого субтеста.

По результатам тестирования испытуемые подразделяются на 5 групп:

- 1) наиболее успешные – 10% от общего числа испытуемых;
- 2) близкие к успешным – 20% от общего числа испытуемых;
- 3) средние по успешности – 40% от общего числа;

4) мало успешные – 20% от общего числа;

5) наименее успешные – 10% от общего числа испытуемых.

Качественный анализ тестовых результатов проводится по следующим направлениям.

1. Для субтеста 3 выявляются:

а) самый отработанный (легкий) и наиболее трудный тип логических связей из следующих заложенных в тест: вид-род, причина-следствие, частное-целое, противоположность, функциональные связи;

б) типичные ошибки при установлении логических связей;

в) наиболее усвоенные и наименее усвоенные области содержания теста: литература, история, математика, география, физика, биология.

2. Для набора заданий субтеста 4 устанавливаются:

а) задания с каким содержанием выполняются лучше, а с каким – хуже;

б) задания каждого типа – с конкретными или абстрактными понятиями – выполняются хуже, являются более сложными для испытуемого.

3. Для набора заданий субтеста 5 выявляются:

а) характер типичных обобщений (по конкретному, видовому, категориальному и другим признакам);

б) характер типичных ошибок, а также то, на каких понятиях – абстрактных или конкретных – они возникают и на каком содержании.

Ключи

Правильными ответами являются:

задание 1: 1.б, 2.б, 3.а, 4.а, 5.а, 6.а, 7.а, 8.б, 9.г, 10.а, 11.а, 12.б, 13.г, 14.д, 15.а, 16.г, 17.г, 18.д, 19.а, 20.а;

задание 2: 1.б, 2.б, 3.г, 4.а, 5.а, 6.г, 7.б, 8.г, 9.б, 10.г, 11.а, 12.б, 13.а, 14.б, 15.а, 16.г, 17.а, 18.в, 19.а, 20.в;

задание 3: 1.г, 2.б, 3.д, 4.а, 5.г, 6.г, 7.д, 8.б, 9.а, 10.б, 11.д, 12.а, 13.д, 14.а, 15.д, 16.а, 17.г, 18.а, 19.а, 20.а, 21.б, 22.г, 23.а, 24.а, 25.б;

задание 4: 1.б, 2.а, 3.д, 4.а, 5.а, 6.а, 7.в, 8.в, 9.д, 10.г, 11.б, 12.б, 13.б, 14.г, 15.а, 16.б, 17.а, 18.г, 19.г, 20.а;

задание 5:

- 1) части света, материка, континенты;
- 2) биология, науки о живой природе;
- 3) общественный строй, общественно-экономическая формация;
- 4) народное творчество, фольклор;
- 5) агрегативные составные вещества, составные вещества;
- 6) органы кровообращения, части кровеносной системы;
- 7) столбам;
- 8) состав вещества;
- 9) органические вещества;
- 10) культура;
- 11) черты характера;
- 12) единицы измерения электротока;
- 13) водные сооружения, артезианские сооружения;
- 14) изобразительное искусство;
- 15) атмосферные явления, климатические явления, погодные явления;
- 16) результаты математических действий;
- 17) литературные приемы;
- 18) направления в искусстве;
- 19) стихийные бедствия, катаклизмы;

задание 6: 1. 24; 2. 3; 3. 11; 4. 7; 5. 36; 6. 24; 7. 18; 8. 64; 9. 37;
10. 49; 11. 92; 12. 4; 13. 5; 14. 2; 15. 4;

Бланк для ответов на тест «ШТУР»

Задание 1	Задание 2	Задание 3
1. а б в г д	1. а б в г	1. а б в г д
2. а б в г д	2. а б в г	2. а б в г д
3. а б в г д	3. а б в г	3. а б в г д
4. а б в г д	4. а б в г	4. а б в г д
5. а б в г д	5. а б в г	5. а б в г д
6. а б в г д	6. а б в г	6. а б в г д
7. а б в г д	7. а б в г	7. а б в г д
8. а б в г д	8. а б в г	8. а б в г д
9. а б в г д	9. а б в г	9. а б в г д
10. а б в г д	10. а б в г	10. а б в г д
11. а б в г д	11. а б в г	11. а б в г д
12. а б в г д	12. а б в г	12. а б в г д
13. а б в г д	13. а б в г	13. а б в г д
14. а б в г д	14. а б в г	14. а б в г д
15. а б в г д	15. а б в г	15. а б в г д
16. а б в г д	16. а б в г	16. а б в г д

17. абва
18. абва
19. абва
20. абва

Задача 4

1. абва
2. абва
3. абва
4. абва
5. абва
6. абва
7. абва
8. абва
9. абва
10. абва
11. абва
12. абва
13. абва
14. абва
15. абва
16. абва
17. абва
18. абва
19. абва
20. абва

17. абва
18. абва
19. абва
20. абва

Задача 5

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____

17. абва
18. абва
19. абва
20. абва
21. абва
22. абва
23. абва
24. абва
25. абва

Задача 6

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____

Результаты: 1. = 2. = 3. = 4. = 5. = 6. = Общ. =

Исследование психических состояний

Методика 12.1. «Опросник САВ» [1]. Тест дифференциальной самооценки психического состояния разработан В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, М.П. Мирошниковым и В.Б. Шарай (1973 г.) на основе принципа полярных профилей Ч. Осгуда и предназначен для изучения таких характеристик, как самочувствие, активность, настроение.

Опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое состояние. Каждая пара представлена в виде шкалы, на которой испытуемый отмечает степень актуальности той или иной характеристики своего состояния. Шкала состоит из индексов (3, 2, 1, 0, 1, 2, 3), отражающих возможную степень подвижности, скорость и темп протекания функций (активность), силу, здоровье, утомление (самочувствие), а также характеристики эмоционального состояния (настроение).

Инструкция: «Вам предлагается описать свое состояние, которое Вы испытываете в настоящий момент, с помощью таблицы, состоящей из 30 пар полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает ваше состояние и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики».

Обработка данных. При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в один балл, а крайняя степень выраженности положительного полюса пары –

в семь баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные – низкие. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории, и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

Самочувствие (сумма баллов по шкалам): 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26. Активность (сумма баллов по шкалам): 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28. Настроение (сумма баллов по шкалам): 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Ключ опросника

1. Счастливый человек	5	2	1	0	1	2	5	Самочувствие отличное
2. Чувствую себя спокойно	5	2	1	0	1	2	5	Чувствую себя спокойно
3. Пассивный	5	2	1	0	1	2	5	Активный
4. Малопродуктивный	5	2	1	0	1	2	5	Производительный
5. Веселый	5	2	1	0	1	2	5	Грустный
6. Хорошо настроен	5	2	1	0	1	2	5	Плохо настроен
7. Работоспособный	5	2	1	0	1	2	5	Равнодушный
8. Полный сил	5	2	1	0	1	2	5	Обессиленный
9. Медлительный	5	2	1	0	1	2	5	Быстрый
10. Вредительный	5	2	1	0	1	2	5	Дружелюбный
11. Счастливый	5	2	1	0	1	2	5	Несчастливый
12. Желторотый	5	2	1	0	1	2	5	Мрачный
13. Напряженный	5	2	1	0	1	2	5	Расслабленный
14. Агрессивный	5	2	1	0	1	2	5	Восприимчивый
15. Восторженный	5	2	1	0	1	2	5	Унылый
16. Работоспособный	5	2	1	0	1	2	5	Внезапный
17. Восторженный	5	2	1	0	1	2	5	Унылый
18. Работоспособный	5	2	1	0	1	2	5	Печальный
19. Обескураженный	5	2	1	0	1	2	5	Уверенный
20. Счастливый	5	2	1	0	1	2	5	Несчастливый
21. Счастливый	5	2	1	0	1	2	5	Возбужденный
22. Желтый								Желтый
23. Спокойный	5	2	1	0	1	2	5	рабочий
24. Спокойный	5	2	1	0	1	2	5	Обескураженный
25. Спокойный	5	2	1	0	1	2	5	Неспокойный
26. Веселый	5	2	1	0	1	2	5	Унылый
27. Собирается уехать	5	2	1	0	1	2	5	Собирается ехать
28. Работоспособный	5	2	1	0	1	2	5	Внезапный
29. Полный энергии	5	2	1	0	1	2	5	Работоспособный
30. Дружелюбный	5	2	1	0	1	2	5	Неспокойный

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого, оценки ниже четырех свидетельствуют об обратном. Нормальные оценки состояния лежат в диапазоне 5–5,5 баллов. Следует учесть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение.

Методика 12.2. «Оценка психо-мышечного напряжения» [15]. Опросник психо-мышечного напряжения (ПМН), предложенный Т.А. Невчиным, представляет собой перечень 30 основных характеристик этого состояния, разделенных на три степени выраженности.

Инструкция: «Заполните, пожалуйста, правую часть бланка, отмечая знаком плюс те строки, содержание которых соответствует особенностям вашего состояния в настоящее время».

Бланк опросника

Номер признака	Содержание признака	Ответка испытуемого
1	<i>Маленькое физическое дискомфорта:</i> а) полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений б) имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе в) наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе	
2	<i>Маленькие болевые ощущения:</i> а) полное отсутствие каких-либо болей б) болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе в) имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе	

3	<p><i>Температурные ощущения:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела</p> <p>б) ощущение тепла, повышение температуры тела</p> <p>в) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство «ошело»</p>	
4	<p><i>Системные мышечные тонус:</i></p> <p>а) обычный мышечный тонус</p> <p>б) умеренное повышение мышечного тонуса, чувство некоторого мышечного напряжения</p> <p>в) значительное мышечное напряжение, подергивания отдельных мышц лица, шеи, рук (тики, тремор)</p>	
5	<p><i>Координация движений:</i></p> <p>а) обычная координация движений</p> <p>б) повышение точности, легкости, координированности движений во время письма, другой работы</p> <p>в) снижение точности движений, нарушение координации, удлинение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности</p>	
6	<p><i>Системная двигательная активность в целом:</i></p> <p>а) обычная двигательная активность</p> <p>б) повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений</p> <p>в) резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте, суетливость, стремление ходить, изменить положение тела</p>	
7	<p><i>Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца</p> <p>б) ощущение усиления сердечной деятельности, не мешающее работе</p>	

<p>8</p>	<p>а) наличие неприятных ощущений со стороны сердца – учащение сердцебиения, чувство скачка в области сердца, покалывание, боли в сердце</p> <p><i>Проводимость со стороны желудочно-кишечного тракта:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе</p> <p>б) единичные, быстро проводящие и не мешающие работе ощущения в животе – подсысывание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое «урчание»</p> <p>в) выраженные неприятные ощущения в животе – боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды</p>	
<p>9</p>	<p><i>Проводимость со стороны органов дыхания:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо ощущений</p> <p>б) увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе</p> <p>в) значительные изменения дыхания – одышка, чувство недостаточности вдоха, «комка в гортани»</p>	
<p>10</p>	<p><i>Проводимость со стороны выделительной системы:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо изменений</p> <p>б) умеренная активизация выделительной функции – более частое желание воспользоваться туалетом при полном сохранении способности выдерживать (терпеть)</p> <p>в) резкое учащение желания воспользоваться туалетом, трудность или даже невозможность терпеть</p>	
<p>11</p>	<p><i>Системные кожно-вегетативные:</i></p> <p>а) обычное потоотделение без каких-либо изменений</p> <p>б) умеренное усиление потоотделения</p>	

12	<p>в) появление обильного «жидкого» пота</p> <p><i>Состояние слизистой оболочки полости рта:</i></p> <p>а) обычное состояние без каких-либо изменений</p> <p>б) умеренное увеличение слюноотделения</p>	
13	<p>в) ощущение сухости во рту</p> <p><i>Окраска кожных лагов:</i></p> <p>а) обычная окраска кожи лица, шеи, рук</p> <p>б) покраснение кожи лица, шеи, рук</p> <p>в) побледнение кожи лица, шеи, появление на коже кистей рук «мармального» (пятнистого) оттенка</p>	
14	<p><i>Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность</p> <p>б) умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе</p> <p>в) резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях</p>	
15	<p><i>Чувство уверенности в себе, в своих силах:</i></p> <p>а) обычное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях</p> <p>б) повышение чувства уверенности в себе, вера в успех</p> <p>в) чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала</p>	
16	<p><i>Настроение:</i></p> <p>а) обычное настроение</p> <p>б) приподнятое, повышенное настроение, ощущение пользы, приятного удовлетворения работой или другой деятельностью</p> <p>в) снижение настроения, подавленность</p>	

17	<p><i>Особенности сна:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) нормальный, обычный сон б) хороший, крепкий, освежающий сон накануне в) беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне 	
18	<p><i>Особенности эмоционального состояния в целом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств б) чувство слабости, ответственности за выполняемую работу, «застарь», активное желание действовать в) чувство страха, паники, отчаяния 	
19	<p><i>Помехоустойчивость:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) обычное состояние без каких-либо изменений б) повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех в) значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях 	
20	<p><i>Особенности речи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) обычная речь б) повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества (логичности, грамотности и др.) в) нарушение речи – повышение длительных пауз, запинков, увеличение количества лишнего слов, заикание, слишком тихий голос 	
21	<p><i>Общая оценка психического состояния:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) обычное состояние б) состояние собранности, повышенная готовность к работе, мобили- 	

22	<p>зованность, высокий психический тонус</p> <p>в) чувство усталости, несобранности, рассеянности, апатии, снижение психического тонуса</p> <p><i>Особенности памяти:</i></p> <p>а) обычная память</p> <p>б) улучшение памяти – легко вспоминается то, что нужно</p>	
23	<p>в) ухудшение памяти</p> <p><i>Особенности внимания:</i></p> <p>а) обычное внимание без каких-либо изменений</p> <p>б) улучшение способности к сосредоточению, отвращение от посторонних дел</p> <p>в) ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость</p>	
24	<p><i>Сообразительность:</i></p> <p>а) обычная сообразительность</p> <p>б) повышение сообразительности, кожная находчивость</p> <p>в) снижение сообразительности, растерянность</p>	
25	<p><i>Умственная работоспособность:</i></p> <p>а) обычная умственная работоспособность</p> <p>б) повышение умственной работоспособности</p> <p>в) значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость</p>	
26	<p><i>Великая психическая дискомфорта:</i></p> <p>а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психики в целом</p> <p>б) чувство психического дискомфорта, пользы психической деятельности либо единичные, слабо выраженные, быстро проходящие и не мешающие работе волнения</p>	

<p>17</p>	<p>а) резко выраженные, разнообразные и многочисленные серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики</p> <p><i>Степень распрямляемости (гибкости) движений напряжена:</i></p> <p>а) единичные, слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание</p> <p>б) отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но, напротив, способствующие ее продуктивности</p> <p>в) большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма</p>	
<p>18</p>	<p><i>Частота возникающих состояний напряженности:</i></p> <p>а) ощущение напряженности не развивается практически никогда</p> <p>б) некоторые признаки напряженности развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций</p> <p>в) признаки напряженности развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин</p>	
<p>19</p>	<p><i>Продолжительность состояния напряженности:</i></p> <p>а) весьма кратковременное, не более нескольких минут, быстро исчезает еще до того, как возникла сложная ситуация</p> <p>б) продолжается практически в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнении необходимой работы, прекращается вскоре после ее окончания</p> <p>в) весьма значительная продолжительность состояния напряженности,</p>	

30	не прекращаются в течение длительного времени после сложной ситуации Обладает степенью выраженности напряжения: а) полное отсутствие или весьма слабая степень выраженности б) умеренно выраженные, отчетливые признаки напряжения в) резко выраженное, чрезмерное напряжение	
----	---	--

Обработка результатов. После заполнения бланка производится подсчет набранных испытуемым баллов путем их суммирования. При этом за отметку «+», поставленную испытуемым против пункта «а», начисляется 1 балл, против пункта «б» – 2 балла и против пункта «в» – 3 балла. Минимальное количество баллов, которое может выбрать испытуемый, равно 30, максимальное – 90. Диапазон слабого, или детски-инертного, нервно-психического напряжения располагается в промежутке от 30 до 50 баллов, умеренного, или интенсивного, – от 51 до 70 баллов и чрезмерного, или экзотенсивного, – от 71 до 90 баллов.

Методика И.З. Аванта «Время» [8]. Предназначена для первоначального ориентировочного выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости. Она позволяет выявить отдельные преобладающие признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявлений в поведении и деятельности человека.

Анкета содержит 84 вопроса, на каждый из которых обследуемому предлагается дать ответ «да» или «нет». Результаты анкетирования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносятся заключения об уровне нервно-психической устойчивости. Качественный анализ ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях.

Бланк анкеты

1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
2. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.
3. Врезаниями у меня бывают приступы злости или паники, с которыми я никак не могу справиться.
4. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
5. У меня часто болит голова.
6. Иногда я говорю неправду.
7. Раз в неделю или чаще я без какой видной причины внезапно ощущаю жар по всему телу.
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
9. Бывает, что я сержусь.
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.
12. Я охотно принимаю участие во всех собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Самая трудная борьба для меня – борьба с самим собой.
14. Мышечные судороги и подергивания у меня бывают очень редко.
15. Иногда, когда я внезапно себя чувствую, я бываю раздражительным.
16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
18. Если мне не грозит штраф и мажорн побиноности нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и у большинства моих знакомых.
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
21. Запарты у меня бывают редко.
22. В игре я предпочитаю выигрывать.
23. Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.
24. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес с собственных глазах.
25. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи была неприятности из-за нарушения закона.
26. С мной рассудком творится что-то неладное.

28. Меня беспокоит сексуальные (половые) вопросы.
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
30. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как прежде.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
32. Думаю, что я человек обреченный.
33. Я спорю с членами моей семьи очень редко.
34. Бывает, что я с кем-нибудь незнакомого посплетничаю.
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
36. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
38. Моя внешность меня в общем устраивает.
39. Я вполне уверен в себе.
40. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и эмоциональным.
41. Кто-то управляет моими мыслями.
42. Я случайно выпил много необычно много воды.
43. Бывает, что непродуманная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
44. Счастливей всего я бываю, когда один.
45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
46. Я любил сказки Андерсена.
47. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноком.
48. Меня злит, когда меня торопят.
49. Мне легко привести в заменительство.
50. Я легко терплю терпение с людьми.
51. Часто мне хочется умереть.
52. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
54. К вопросам религии я отношусь равнодушно, они меня не занимают.
55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.
56. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
57. У меня были очень необычные мистические переживания.
58. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
59. У меня бывали перемены, когда из-за волнения я терял сон.
60. Я человек нервный и легко возбудимый.
61. Мне кажется, что обхождение у меня такое же, как у других (не хуже).

62. Все у меня получается плохо, не так как надо.
63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.
64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.
68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы. Переход к новым условиям жизни, работы, учебы кажется невыносимо трудным.
70. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.
72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.
73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни, и мне не хочется жить.
74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.
75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.
76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть. Никого!
77. Мне трудно проснуться в назначенный час.
78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставляю его безнаказанным.
79. В детстве я был капризным и раздражительным.
80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечались у невропатологов, психиатров.
81. Иногда я принимаю валериану, хлентан, кодеин и другие успокаивающие средства.
82. Есть ли у Вас судимые родственники?
83. Имели ли Вы приходы в милицию?
84. Оставались ли Вы в школе на второй год?

Инструкция: «Перед Вами анкета, состоящая из 84 высказываний. Ознакомившись последовательно с каждым из них, необдуманно решить, какой ответ — «да» или «нет» — более точно Вас характеризует. Если Вы отвечаете на вопрос «да», то поставьте «+» после указателя номера данного вопроса, если «нет», то ставьте «-». Работайте быстро и самостоятельно. Не пропускайте высказываний. Все ответы должны быть открытыми».

Во время обследования ведется наблюдение за поведением испытуемых, результаты которого фиксируются в списке обследуемых. Обработка полученных результатов проводится с помощью «ключа» (табл. 56).

Таблица 56

«Ключ» для обработки данных анкеты «Прогноз»

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

Если у обследуемого по шкале искренности отмечено более 10 баллов (ответов со знаком «-»), то использовать полученные данные в анализе не рекомендуется, а причины неискренности следует выявить в процессе беседы.

Показатель по шкале нервно-психической неустойчивости получает суммированное количество плюсов и минусов. Результат переводится в 10-балльную шкалу (табл. 57) и оценивается по табл. 58.

Таблица 57

Шкала оценок нервно-психической устойчивости по анкете «Прогноз»

Показатель	Значения показателя									
	5 и менее	6	7-8	9-	10-14-	15-	16-	17-20-	21-	22 и более
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Таблица 38

Характеристика уровней нервно-психической устойчивости по данным анкеты «Прогноз»

Баллы	Устойчивость и рекомендации
1–2	Высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медицинское обследование психиатра, психолога
3–5	Нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт при заключении контрактов и профессиональной пригодности
6–10	Нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать по специальности, требующей повышенной нервно-психической устойчивости

Методика 12.4. «Шкала депрессии» [11]. Тест адаптирован в НИИ им. В.М. Бехтерева Т.И. Балацовой. Опросник разработан для дифференциальной диагностики депрессивных состояний и состояний, близких к депрессии, для скрининг-диагностики при массовых исследованиях и в целях предварительной диагностики.

Инструкция: «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и подчеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в последнее время. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет».

Полное тестирование с обработкой занимает 20–30 мин. Испытуемый отмечает один из четырех возможных ответов на бланке.

Уровень депрессии (УД) рассчитывается по формуле:

$$УД = \Sigma_{\text{пр}} + \Sigma_{\text{обр}},$$

где $\Sigma_{\text{пр}}$ – сумма подчеркнутых цифр к «прямым» высказываниям № 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 19;

$\Sigma_{\text{обр}}$ – сумма цифр, «обратным» подчеркнутым, к высказываниям № 2, 5, 6, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20.

Например: у высказывания № 3 подчеркнута цифра 1, мы ставим в сумму 4 балла; у высказывания № 5 подчеркнут ответ 2 – ставим в сумму 3 балла; у высказывания № 6 подчеркнут от-

вет 3 – ставим в сумму 2 балла; у высказывания № 11 ответ 4 – ставим в сумму 1 балл и т. д. В результате получаем УД, который колеблется от 20 до 80 баллов.

Если УД не более 50 баллов, то диагностируется состояние без депрессии. Если УД более 50 баллов и менее 59, то делается вывод о легкой депрессии ситуативного или невротического генеза. При показателе УД от 60 до 69 баллов диагностируется субдепрессивное состояние или маскированная депрессия. Истинное депрессивное состояние диагностируется при УД более 70 баллов.

Таблица 1. Таблица опросника

№ высказывания	В высказывании	Насколько верно	Баллы	Макс.	Сумма баллов при высказывании
1.	Я чувствую подавленность	1	2	3	6
2.	Утром я чувствую себя лучше всего	1	2	3	6
3.	У меня бывают периоды безделья и слезы или плача	1	2	3	6
4.	У меня плохой аппетит или сон	1	2	3	6
5.	Аппетит у меня не хуже обычного	1	2	3	6
6.	Мне приятно смотреть на окружающих людей, разговаривать с ними, поговорить с родней	1	2	3	6
7.	Я забываю, что такое сон	1	2	3	6
8.	Мне беспокоит туман	1	2	3	6
9.	Судно быстро быстро, чем обычно	1	2	3	6
10.	Я уснул без всяких причин	1	2	3	6
11.	Я забываю, как же это, как обычно	1	2	3	6
12.	Мне легко делать то, что я умею	1	2	3	6
13.	Чувствую беспокойство и не могу родить на мысли	1	2	3	6
14.	У меня есть проблемы на будущее	1	2	3	6
15.	Я быстро забываю сон, чем обычно	1	2	3	6
16.	Мне легко принимать решения	1	2	3	6
17.	Я чувствую, что делюсь и забываю	1	2	3	6
18.	Я живу достаточно самостоятельной жизнью	1	2	3	6
19.	Я чувствую, что другие люди станут лучше, если я умру	1	2	3	6
20.	Мне до сих пор радует то, что радуют меня	1	2	3	6

Методика 12.5. «Дифференциальная Диагностика депрессивных состояний» [17]. Разработана В.А. Жмуровым. Обследуемому предлагается выбрать наиболее подходящий вариант ответа (0, 1, 2 или 3) в каждой из 44 группы суждений о психическом состоянии.

1. 0. Мое настроение сейчас не более подавлено (печально), чем обычно.
1. Пожалуй, оно более подавлено (печально), чем обычно.
2. Да, оно более подавлено (печально), чем обычно.
3. Мое настроение намного более подавлено (печально), чем обычно.
2. 0. Я чувствую, что у меня нет тоскливого (траурного) настроения.
1. У меня иногда бывает такое настроение.
2. У меня часто бывает такое настроение.
3. Такое настроение у меня бывает постоянно.
3. 0. Я не чувствую себя так, будто я остался (лась) без чего-то очень важного для меня.
1. У меня иногда бывает такое чувство.
2. У меня часто бывает такое чувство.
3. Я постоянно чувствую себя так, будто я остался (лась) без чего-то очень важного для меня.
4. 0. У меня не бывает чувства, будто моя жизнь зашла в тупик.
1. У меня иногда бывает такое чувство.
2. У меня часто бывает такое чувство.
3. Я постоянно чувствую себя так, будто моя жизнь зашла в тупик.
5. 0. У меня не бывает чувства, будто я состарился (лась).
1. У меня иногда бывает такое чувство.
2. У меня часто бывает такое чувство.
3. Я постоянно чувствую, будто я состарился (лась).
6. 0. У меня не бывает состояний, когда на душе очень тяжело.
1. У меня иногда бывает такое состояние.
2. У меня часто бывает такое состояние.
3. Я постоянно нахожусь в таком состоянии.
7. 0. Я чувствую себя спокойно за свое будущее, как обычно.
1. Пожалуй, будущее беспокоит меня несколько больше, чем обычно.

- 2 Будущее беспокоит меня значительно больше, чем обычно.
- 3 Будущее беспокоит меня намного больше, чем обычно.
8. 0 В своем прошлом я вижу плохого не больше, чем обычно.
- 1 В своем прошлом я вижу плохого несколько больше, чем обычно.
- 2 В своем прошлом я вижу плохого значительно больше, чем обычно.
- 3 В своем прошлом я вижу намного больше плохого, чем обычно.
9. 0 Надежд на лучшее у меня не меньше, чем обычно.
- 1 Таких надежд у меня несколько меньше, чем обычно.
- 2 Надежд на лучшее у меня значительно меньше, чем обычно.
- 3 Надежд на лучшее у меня намного меньше, чем обычно.
10. 0 Я болятив(а) не более обычного.
- 1 Я болятив(а) несколько более обычного.
- 2 Я болятив(а) значительно более обычного.
- 3 Я болятив(а) намного более обычного.
11. 0 Хорошее меня радует, как и прежде.
- 1 Я чувствую, что оно радует меня несколько меньше прежнего.
- 2 Оно радует меня значительно меньше прежнего.
- 3 Я чувствую, что оно меня радует намного меньше прежнего.
12. 0 У меня нет чувства, что моя жизнь бессмысленна.
- 1 У меня иногда бывает такое чувство.
- 2 У меня часто бывает такое чувство.
- 3 Я постоянно чувствую себя так, будто моя жизнь бессмысленна.
13. 0 Я общител(а) не больше, чем обычно.
- 1 Прохладней, и несколько более общител(а), чем обычно.
- 2 Я общител(а) значительно больше, чем обычно.
- 3 Я общител(а) намного больше, чем обычно.
14. 0 Я получаю удовольствие от приятного, как и раньше.
- 1 Я получаю такого удовольствия несколько меньше, чем раньше.

- 2 Я получаю такого удовольствия значительно меньше, чем раньше.
- 3 Я не получаю теперь удовольствия от приятного.
15. 0 Обычно я не чувствую вины, если нет на это причины.
- 1 Иногда я чувствую себя так, будто в чем-то я виноват(а).
- 2 Я часто чувствую себя так, будто в чем-то я виноват(а).
- 3 Я постоянно чувствую себя так, будто в чем-то я виноват(а).
16. 0 Если что-то у меня не так, я виню себя не больше обычного.
- 1 Я виню себя за это несколько больше обычного.
- 2 Я виню себя за это значительно больше обычного.
- 3 Если что-то у меня не так, я виню себя намного больше обычного.
17. 0 Обычно у меня не бывает ненависти к себе.
- 1 Иногда бывает, что я ненавижу себя.
- 2 Часто бывает так, что я себя ненавижу.
- 3 Я постоянно чувствую, что ненавижу себя.
18. 0 У меня не бывает чувства, будто я погряз(ла) в грехах.
- 1 У меня в последнее время иногда бывает это чувство.
- 2 У меня в последнее время часто бывает это чувство.
- 3 Это чувство у меня не проходит.
19. 0 Я виню себя за проступки других не больше обычного.
- 1 Я виню себя за них несколько больше обычного.
- 2 Я виню себя за них значительно больше обычного.
- 3 За проступки других я виню себя намного больше обычного.
20. 0 Состояния, когда все кажется бессмысленным, у меня обычно не бывает.
- 1 Иногда у меня бывает такое состояние.
- 2 У меня в последнее время часто бывает такое состояние.
- 3 Это состояние у меня не проходит.
21. 0 Чувства, что я заслужил(а) кару, у меня не бывает.
- 1 Теперь иногда бывает.
- 2 Оно часто бывает у меня.
- 3 Это чувство у меня в последнее время практически не проходит.

22. 0 Я вижу в себе не столько хорошего, чем прежде.
1 Я вижу в себе несколько меньше хорошего, чем прежде.
2 Я вижу в себе намного меньше хорошего, чем прежде.
3 Я вижу в себе намного меньше хорошего, чем прежде.
23. 0 Обычно я думаю, что во мне плохого не больше, чем у других.
1 Иногда я думаю, что во мне плохого больше, чем у других.
2 Я часто так думаю.
3 Я постоянно думаю, что плохого во мне больше, чем у других.
24. 0 Желание умереть у меня не бывает.
1 Это желание у меня иногда бывает.
2 Это желание у меня бывает в последние время часто.
3 Это теперь постоянно мое желание.
25. 0 Я не плачу.
1 Я иногда плачу.
2 Я плачу часто.
3 Я хочу плавать, но слез у меня уже нет.
26. 0 Я не чувствую, что я раздражителен(а).
1 Я раздражителен(а) несколько больше обычного.
2 Я раздражителен(а) значительно больше обычного.
3 Я раздражителен(а) намного больше обычного.
27. 0 У меня не бывает состояние, когда я не чувствую своих эмоций.
1 Иногда у меня бывает такое состояние.
2 У меня часто бывает такое состояние.
3 Это состояние у меня теперь не проходит.
28. 0 Моя умственная активность никак не изменилась.
1 Я чувствую теперь какую-то «тупесть» в своих мыслях.
2 Я чувствую теперь, что я сильно «тупее(а)» («в голове совсем мало мыслей»).
3 Я совсем ни о чем теперь не думаю («голова пуста»).
29. 0 Я не потерял(а) интерес к другим людям.
1 Я чувствую, что прежний интерес к людям несколько уменьшился.
2 Я чувствую, что мой интерес к людям намного уменьшился.

- 3 У меня совсем пропал интерес к людям («и никого не хочу видеть»).
30. 0 Я принимаю решения, как и обычно.
1 Мне труднее принимать решения, чем обычно.
2 Мне намного труднее принимать решения, чем обычно.
31. 3 Я уже не могу сам(а) принять никаких решений.
0 Я не менее привлекателен(а), чем обычно.
1 Пожалуй, я несколько менее привлекателен(а), чем обычно.
2 Я значительно менее привлекателен(а), чем обычно.
32. 3 Я чувствую, что я выгораю теперь просто безобразно.
0 Я могу работать, как обычно.
1 Мне несколько труднее работать, чем обычно.
2 Мне значительно труднее работать, чем обычно.
3 Я совсем не могу теперь работать («как валится из рук»).
33. 0 Я сплю не хуже, чем обычно.
1 Я сплю несколько хуже, чем обычно.
2 Я сплю значительно хуже, чем обычно.
3 Теперь я почти совсем не сплю.
34. 0 Я устаю не больше, чем обычно.
1 Я устаю несколько больше, чем обычно.
2 Я устаю значительно больше, чем обычно.
3 У меня уже нет никаких сил что-то делать.
35. 0 Мой аппетит не хуже обычного.
1 Мой аппетит несколько хуже обычного.
2 Мой аппетит значительно хуже обычного.
3 Аппетита у меня теперь совсем нет.
36. 0 Мой вес остается неизменным.
1 Я немного похудел(а) в последнее время.
2 Я заметно похудел(а) в последнее время.
3 В последнее время я очень похудел(а).
37. 0 Я дорожу своим здоровьем, как и обычно.
1 Я дорожу своим здоровьем меньше, чем обычно.
2 Я дорожу своим здоровьем значительно меньше, чем обычно.
38. 3 Я совсем не дорожу своим здоровьем.
0 Я интересуюсь сексом, как и прежде.
1 Я несколько меньше интересуюсь сексом, чем прежде.
2 Я интересуюсь сексом значительно меньше, чем прежде.

- 3 Я полностью потерял(а) интерес к сексу.
39. 0 Я не чувствую, что мое «Я» как-то изменилось.
1 Теперь я чувствую, что мое «Я» несколько изменилось.
2 Теперь я чувствую, что мое «Я» значительно изменилось.
3 Мое «Я» так изменилось, что теперь я не узнаю себя сам(а).
40. 0 Я чувствую боль, как и обычно.
1 Я чувствую боль сильнее, чем обычно.
2 Я чувствую боль слабее, чем обычно.
3 Я почти не чувствую теперь боли.
41. 0 Некоторые расстройства (сухость во рту, сердцебиение, запоры, удушье) у меня бывают не чаще, чем обычно.
1 Эти расстройства бывают у меня несколько чаще обычного.
2 Некоторые из этих расстройств бывают у меня значительно чаще обычного.
3 Эти расстройства бывают у меня намного чаще обычного.
42. 0 Утром мое настроение обычно не хуже, чем в ночи.
1 Утром оно у меня несколько хуже, чем в ночи.
2 Утром оно у меня значительно хуже, чем в ночи.
3 Утром мое настроение намного хуже, чем в ночи.
43. 0 У меня не бывает следов настроения весной (осенью).
1 Такое однажды со мной было.
2 Со мной такое было два или три раза.
3 Со мной было такое много раз.
44. 0 Плохое настроение у меня бывает, но это длится недолго.
1 Подавленное настроение у меня может длиться по неделе, до месяца.
2 Подавленное настроение у меня может длиться месяцами.
3 Подавленное настроение у меня может длиться до года и больше.

Определяется сумма отмеченных номеров ответов (они одновременно являются баллами).

Интерпретация данных:

1–9 – депрессия отсутствует, либо незначительна;

10–24 – депрессия минимальна;

25–44 – легкая депрессия;

45–67 – умеренная депрессия;

68–87 – выраженная депрессия;

88 и более – глубокая депрессия.

Качественный анализ результатов обследования позволяет выявить следующие формы психических состояний.

Апатия. Состояние безучастности, равнодушия, полной индифферентности к происходящему, окружающим, своему положению, прошлой жизни, перспективам на будущее. Это стойкое или преходящее тотальное выпадение как внешних и социальных чувств, так и врожденных эмоциональных программ.

Гипотимия (сниженное настроение). Аффективная подавленность в виде опечаленности, тоскливости с переживанием потери, безысходности, разочарования, обреченности, ослабления привязанности к жизни. Положительные эмоции при этом поверхностны, истощаемы, могут полностью отсутствовать.

Дисфория («плохо перевошу», «вошу плохо», дурное»). Мрачность, озлобленность, враждебность, угрюмое настроение с ворчливостью, брюзжанием, недовольством, неприязненным отношением к окружающим, вспышками раздражения, гнева, ярости с агрессивной и разрушительными действиями.

Растрепанность. Острое чувство неумения, беспомощности, непонимания самых простых ситуаций и изменений своего психического состояния. Типичны сверхизменчивость, неустойчивость внимания, концентрированное выражение лица, позы и жесты озадаченного и крайне неуверенного человека.

Тревога. Неясное, непонятное самому человеку чувство растущей опасности, предчувствия катастрофы, напряженное ожидание трагического исхода. Эмоциональная энергия действует столь мощно, что возникают своеобразные физи-

ческие ощущения: «внутри все сжалось в комок, напряглось, натянулось как струна, вот-вот порвется, лопнет...». Тревога сопровождается двигательным возбуждением, тревожными возгласами, оттенками интонаций, утратами важных выразительными актами.

Страх. Разлитое состояние, переносимое на все обстоятельства и просцирующееся на все в окружающем. Страх также может быть связан с определенными ситуациями, объектами, лицами и выражается переживанием опасности, непосредственной угрозы жизни, здоровью, благополучию, престижу. Может сопровождаться своеобразными физическими ощущениями, свидетельствующими о внутренней концентрации энергии: «внутри похолодело, оборвалось», «шевелятся волосы», «сковало грудь» и т. п.

Методика 12.6. «Оценка состояния тревожности в депрессии» [19]. Инструкция: «Просим Вас ответить на 20 вопросов, которые помогут нам выяснить Ваше самочувствие. Если состояние, указанное в вопросе, у Вас никогда не было, поставьте 5 баллов; если встречается очень редко – 4 балла; если бывает времяами – 3 балла; если оно бывает часто – 2 балла; если почти постоянно или всегда – 1 балл. Если вопрос Вам непонятен – обратитесь за разъяснением».

Вопросы анкеты

1. Замечаете ли Вы, что стали более медлительны и вялы, что нет прежней энергичности?
2. Вам трудно бывает заснуть, если Вас что-нибудь тревожит?
3. Чувствуете ли Вы себя подавленным и убитым?
4. Бывает ли у Вас ощущение какого-либо беспокойства (как будто что-то должно случиться), хотя особых причин нет?
5. Замечаете ли Вы, что сейчас испытываете меньшую потребность в дружбе и ласке, чем раньше?
6. Приходит ли Вам мысль, что в вашей жизни мало радости и счастья?
7. Замечаете ли Вы, что стали какими-то безразличным, нет прежних интересов и увлечений?
8. У Вас бывают периоды такого беспокойства, что Вы даже не можете усидеть на месте?
9. Ожидание Вас тревожит и перитрует?

10. У Вас бывают коммариные сновидения?
11. Вы испытываете тревогу и беспокойство за кого-нибудь или за что-нибудь?
12. Бывает ли у Вас чувство, что к Вам относятся безразлично, никто не стремится Вас понять и помочь, а Вы ощущаете себя одиноком (одинокой)?
13. Вы обращали внимание на то, что руки или ноги часто кажутся у Вас в бесконечном движении?
14. Чувствуете ли Вы у себя непереносимость, непоседливость или суестьность?
15. Вам часто хочется побыть одному?
16. Вы замечаете, что ваши близкие относятся к Вам равнодушно или даже неприязненно?
17. Вы чувствуете себя скромно и неуверенно в обществе?
18. Приходят ли Вам мысли, что ваши подруги (друзья) или близкие более счастливы, чем Вы?
19. Прежде чем принять решение, Вы долго колеблетесь?
20. У Вас возникает чувство, что во многих неприятностях виноваты Вы сами?

Обработка полученных данных. Представленные тестовыми баллы принимают определенные числовые значения, которые указаны в таблицах. По значениям, представленным в табл. 59 и 60, балл самочувствия заменяется диагностическим коэффициентом. После за перекодировкой подсчитывают алгебраическую сумму (с учетом положительного или отрицательного знака) диагностических коэффициентов для каждой шкалы отдельно.

Алгебраическая сумма коэффициентов больше +1,28 свидетельствует о хорошем психическом состоянии. Сумма меньше -1,28 говорит о выраженной психической напряженности, тревожности, депрессии. Промежуточные значения (от -1,28 до +1,28) указывают на неопределенность данных. Обычно пограничные значения характеризуются коэффициентами в пределах от -5,6 до -1,28.

Таблица 59

Значение диагностических коэффициентов тревожности

Номера вопросов	Баллы				
	1	2	3	4	5
2	-1,58	-0,44	1,19	1,51	0,87
4	-1,08	-1,50	-0,60	0,57	1,44
8	-1,60	-1,54	-0,40	0,60	0,88
9	-1,11	0	0,54	1,22	0,47
10	-0,90	-1,32	-0,41	-0,41	1,20
11	-1,19	-0,20	1,04	1,08	0,40
13	-0,78	-1,48	-1,38	0,11	0,48
14	-1,24	0,93	-0,40	0,34	1,24
17	-1,23	-0,74	0	0,37	0,43
19	-1,92	-0,34	0,28	0,56	0,10

Пограничное состояние тревожности проявляется в снижении порога возбуждения по отношению к различным стимулам, в нерешительности, непереносимости, непоследовательности действий. Невротическая реакция тревожности как беспокойства за собственное здоровье, за здоровье своих близких в общении проявляется в том, что человек ведет себя неуверенно.

Депрессия проявляется в невротических реакциях – в ослаблении тонуса жизни и энергии, в снижении фона настроения, сужении и ограничении контактов с окружающими, наличии чувства безрадостности и одиночества.

Таблица 60

Значение диагностических коэффициентов депрессии

Номера вопросов	Баллы				
	1	2	3	4	5
1	-1,58	-1,47	-0,41	0,70	1,46
3	-1,71	-1,73	-0,54	0,78	1,40
5	-1,45	-1,26	-1,08	0	0,55
6	1,38	-1,63	-0,32	0,32	0,75
7	-1,50	-1,50	-0,15	0,80	1,22
12	-1,34	-1,34	-0,50	0,30	0,72
15	-1,20	-1,23	-0,54	0,54	0,20
16	-1,08	-1,08	-1,18	0	0,46
18	-1,20	-1,24	-0,77	0,21	0,42
20	-1,08	0,54	-0,30	0,25	0,32

Методика 12.7. «Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации» [17]. Доктора Холмс и Раге (США) изучали зависимость заболеваний и различных стрессовых жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности (табл. 61).

В соответствии с проведенными исследованиями было установлено, что 150 баллов означают 50% вероятности возникновения какого-то заболевания, а при 300 баллах она увеличивается до 90%.

Инструкция: «Внимательно прочтите весь перечень, чтобы иметь общее представление о том, какие ситуации, события и жизненные обстоятельства, вызывающие стресс, в нем представлены. Затем повторно прочтите каждый пункт, обращая внимание на количество баллов, которым оценивается каждая ситуация. Если какая-либо ситуация возникала у Вас чаще одного раза, то соответствующее ей количество баллов следует умножить на данное количество раз. Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с Вами в течение последнего года, и подсчитайте общее число «заработанных» Вами баллов».

Таблица 67

Перечень событий

№	Жизненные события	Баллы
1	Смерть супруга (супруги)	100
2	Ревака	75
3	Развод супруга (или сформирована развода), развод с партнером	65
4	Тяжелое заболевание	63
5	Смерть близкого члена семьи	63
6	Травма или болезнь	58
7	Жизнь в тюрьме, судимость	50
8	Увольнение с работы	47
9	Принятие супруга	45
10	Уход на пенсию	45
11	Изменение в составе семьи (смерть члена семьи)	44
12	Вероятность партнерства	40
13	Сексуальные проблемы	39
14	Появление нового члена семьи, рождение ребенка	39
15	Реорганизация на работе	39
16	Изменение финансового положения	38
17	Смерть близкого друга	37
18	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы	36
19	Усиление конфликтности отношений с супругом	35
20	Суды или тюрьма по причине опоздания (например, долга)	31
21	Окончание срока выплаты суды или тюрьма, реструкция долга	30
22	Изменение должности, смена сферы служебной ответственности	29
23	Сын или дочь покидает дом	29
24	Проблемы с родственниками мужа (жены)	29
25	Выходимость тяжело достигшим, успех	28
26	Супруг бросает работу (или приступает к работе)	26
27	Начало или окончание обучения в учебном заведении	26
28	Изменение условий жизни	25
29	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стартовых навыков	24
30	Проблемы с начальством, конфликты	24
31	Изменение условий или типа работы	23
32	Переезд места жительства	20
33	Смена места обучения	20

Продолжение табл. 61

№	Жизненные события	Баллы
34	Изменения привычек, связанные с беременностью дети или отпуск	19
35	Изменения привычек, связанные с вероисповеданием	19
36	Изменения социальной активности	18
37	Смена или уход для обучения или работы в новой (материал, телевидения)	17
38	Изменения индивидуальной привычек, связанных со сном, курением или	16
39	Изменения числа конкурсов вместе члена семьи, изменения характера и частоты встреч с другими членами семьи	15
40	Изменения привычек, связанные с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. д.)	15
41	Отпуск	13
42	Рождение, встречи Нового года, день рождения	12
43	Незначительное нарушение равноправия (штраф за нарушение правил учебного заведения)	11

Итоговая сумма определяет степень сопротивляемости стрессу (табл. 62). Большое количество баллов – сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Подсчитанная сумма имеет один одно важное значение – она выражает (в цифрах) степень стрессовой нагрузки.

Таблица 62

Стрессовые характеристики

Общая сумма баллов	Степень сопротивляемости стрессу
120–139	Высокая
200–299	Порочная
300 и более	Низкая (опасность)

Если, к примеру, сумма баллов свыше 300, это означает реальную опасность, то есть угрозу психосоматического заболевания, поскольку указывает на близость фазы нервного истощения.

Методика Л.Л. «Диагностика уровня социальной фрустрации» [17]. Разработана Л.И. Вассерманом и модифици-

ривана В.В. Бойко. Предлагаемый опросник фиксирует степень неудовлетворенности (удовлетворенности) социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Прочтите каждый вопрос и укажите один, наиболее подходящий ответ.

Класс опросника

Удовлетворены ли Вы	Полностью удовлетворен		Скорее удовлетворен		Полностью не удовлетворен	
	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
1. Своими образованиями						
2. Возможностями общения с коллегами на работе						
3. Возможностями общения с администрацией на работе						
4. Возможностями общения с субъектами своей профессиональной деятельности (коллеги, клиенты, учащиеся и т. п.)						
5. Содержанием своей работы и делом						
6. Условиями профессиональной деятельности (услуги)						
7. Своими достижениями в профессии						
8. Материальными возможностями						
9. Жизненно-бытовыми условиями						
10. Отношениями с супругом(ой)						
11. Отношениями с ребенком(детьми)						
12. Отношениями с родителями						
13. Отношениями в обществе (в обществе)						
14. Отношениями с друзьями, знакомыми, коллегами						
15. Сферой услуг и бытовых обслуживания						
16. Сферой медицинского обслуживания						
17. Проведением досуга						
18. Возможностью проводить досуг						
19. Возможностью выбора места работы						
20. Своими образом жизни и делом						

По каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьировать от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваиваются баллы: полностью удовлетворен – 0, скорее удовлетворен – 1, затрудняюсь ответить – 2, скорее неудовлетворен – 3, неудовлетворен полностью – 4.

Если методика используется для выявления показателя у группы респондентов, то надо: 1) получить отдельно произведенная числа респондентов, выбравших тот или иной ответ, на балл, присвоенный ответу; 2) подсчитать сумму этих произведений; 3) разделить ее на общее число ответивших на данный пункт. Можно определить итоговый средний индекс уровня социальной фрустрированности. Для этого надо сложить показатели фрустрированности по всем пунктам и разделить сумму на число пунктов (20).

В массовых обследованиях весьма показателен процент лиц, выбравших тот или иной вариант ответа на конкретный пункт.

Интерпретация результатов. Выводы об уровне социальной фрустрированности делаются с учетом величины балла (среднего балла) по каждому пункту. Чем больше балл, тем выше уровень социальной фрустрированности:

3,5–4 балла – очень высокий уровень фрустрированности;

3,0–3,4 – повышенный уровень фрустрированности;

2,5–2,9 – умеренный уровень фрустрированности;

2,0–2,4 – неопределенный уровень фрустрированности;

1,5–1,9 – пониженный уровень фрустрированности;

0,6–1,4 – очень низкий уровень;

0–0,5 – отсутствие (почти отсутствие) фрустрированности.

Методика 12.9. «Диагностика уровня эмоционального «выгорания» [17]. Методика разработана В.В. Бойко. Эмоциональное «выгорание» – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирую-

стве воздействия. Представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» — отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникнуть его дисфункциональные последствия, когда «выгорание» отрицательно складывается на исполнение профессиональной деятельности и отношения с партнерами.

Инструкция: «Если Вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, Вам будет интересно увидеть, в какой степени у Вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального «выгорания». Читайте перечисленные ниже суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты нашей профессиональной деятельности — пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми Вы ежедневно работаете».

Власть опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занятым не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Типаleta взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, некоторое время (часы 2—3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, стараюсь поскорее решить проблемы партнера (спернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я искренне устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большой напряженности.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовольствия.
15. Я бы сменил место работы, если бы представлялась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устал на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряженности часто уделяю вниманию партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побуждало меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегам по работе или партнерам у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться; как бы не допустить ошибок; смогу ли сделать все, как надо; не сокрушит ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю дома или о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо складывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдавать внимания и заботы больше, чем получать от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колотить в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (многие удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывает дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречается настолько неприятные люди, что невозможно желать им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется бессмысленной (почти бессмысленной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством как все надеюсь, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую истомленность.
61. Контигент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое отношение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, что я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась успешно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я доброго коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало скрывается (никак не скрывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обожгла, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов, которые указываются в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»; 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»; 3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключ

Нагрузка

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2); +13(3); +25(2); –37(2); +49(10); +61(5); –73(5).
2. Недовлетворенность собой: –2(3); +14(2); +26(2); –38(10); –50(5); +62(5); +74(3).
3. «Запущенность в клетку»: +3(10); +15(3); +27(2); +39(2); +51(5); +63(1); –75(5).
5. Тревога и депрессия: +4(2); +16(3); +28(5); +40(5); +52(10); +64(2); +76(3).

Результаты

1. Недостаточное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5); –17(3); +29(10); +41(2); +53(2); +65(3); +77(5).
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10); –18(3); +30(3); +42(5); +54(2); +66(2); –78(5).
3. Расширение сферы экономики эмоций: +7(2); +19(10); –31(2); +43(5); +55(3); +67(3); –79(5).

4. Редукция профессиональных обязанностей: +3(5); +20(5); +33(7); -44(2); +36(3); +68(3); +80(10).

Исходные

1. Эмоциональный дефицит: +9(3); +21(2); +33(5); -45(5); +57(3); -68(10); +81(2).
2. Эмоциональная отстраненность: +10(3); +22(3); -34(3); +46(3); +58(5); +70(5); +82(10).
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(3); +23(3); +35(3); +47(5); +59(5); +72(2); +83(10).
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3); +24(2); +36(5); +48(3); +60(2); +72(10); +84(5).

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно вытис симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 10–15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 баллов и выше относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительном влиянии на синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени.

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Опираясь смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, отметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Овещаются следующие вопросы:

какие симптомы доминируют;

какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;

объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;

какой симптом (какие симптомы) более всего отягощает эмоциональное состояние личности;

в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;

какие признаки и аспекты поведения сильной личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не нанесло ущерба ей, профессиональной деятельности партнеров.

Методика 12.18. «Самощенка эмоционального состояния» [19]. Довольно простым способом для самооценки эмоциональных состояний является методика, разработанная американскими психологами А. Уэсманом и Д. Риксом (приводится ее сокращенный вариант).

Измерение в этой методике производится в десятибалльной (ступенной) системе. Инструкция: «Выберите в каждом из предложенных наборов суждений то, которое лучше всего описывает Ваше состояние сейчас. Номер суждения, выбранного из каждого набора, занесите в соответствующей строке для ответов».

Измеряются следующие показатели:

П1 (показатель) – С (самоощенка) «спокойствие–тревожность» (индивидуальная самооценка – П1 – равняется номеру суждения, выбранного испытуемым из данной шка-

лы). Аналогично получают индивидуальные значения по показателям П2, П3, П4.

П2–С «энергичность – усталость»;

П3–С «приспособляемость – подавленность»;

П4–С «чувство уверенности в себе – чувство беспомощности»;

П5–С – суммарная (по четырем шкалам) оценка состояния: $N5 = N1 + N2 + N3 + N4$, где $N1, N2, N3, N4$ – индивидуальные значения по соответствующим шкалам.

Связь утверждений по всем шкалам

«Спокойствие – тревожность»

10. Совершенно спокойствие. Непокалебимо уверен в себе.
9. Нескромительно владнокровен, на редкость уверен и не волнуясь.
 8. Ощущение полного благополучия. Уверен и чувствую себя непринужденно.
 7. В целом уверен и свободен от беспокойства.
 6. Ничто особенно не беспокоит меня. Чувствую себя более или менее непринужденно.
 5. Несколько слабонерв, чувствую себя скованно, немного встревожен.
 4. Переживаю некоторую озабоченность, страх, беспокойство или неопределенность. Нервозен, волнуясь, раздражен.
 3. Замечательная неуверенность. Весьма травмирован неопределенностью. Странно.
 2. Огромная тревожность, озабоченность. Изведен страхом.
 1. Совершенно обступел от страха. Потерял рассудок. Налутил неразрешенными трудностями.

«Энергичность – усталость»

10. Порыв, не знающий преград. Жизненная сила высклевывается через край.
9. Выходя через край жизнеспособность, огромная энергия, сильное стремление к деятельности.
 8. Много энергии, сильная потребность в действии.
 7. Чувствую себя свежим, в запасе значительная энергия.
 6. Чувствую себя довольно свежим, в меру бодр.
 5. Слегка устал. Лениость. Энергия не хватает.
 4. Довольно усталый. В запасе не очень много энергии.
 3. Большая усталость. Валий. Скудные ресурсы энергии.
 2. Ужасно утомлен. Почти илзуров и практически не способен к действию. Почти не осталось запасов энергии.

1. Абсолютно подавлен. Неспособен даже к самому незначительному усилию.
«Подавленность—подавленности»
10. Сильный подъем, восторженное веселье.
 9. Возбужден, в приподнятом состоянии. Восторженность.
 8. Возбужден, в хорошем расположении духа.
 7. Чувствую себя очень хорошо. Жизнерадостен.
 6. Чувствую себя довольно хорошо, «в порядке».
 5. Чувствую себя чуть-чуть подавленно, «так себе».
 4. Настроение подавленное и несколько унылое.
 3. Унытос и чувствую себя очень подавленно. Настроение определенно унылое.
 2. Очень унытос. Чувствую себя просто уныто.
 1. Крайняя депрессия и унытие. Подавлен. Все черно и серо.
«Унытосность в себе — безынытосность»
10. Для меня нет ничего невозможного. Смогу сделать все, что захочу.
 9. Чувствую большую уверенность в себе. Уверен в своих свершениях.
 8. Очень уверен в своих способностях.
 7. Чувствую, что моих способностей достаточно и мои перспективы хороши.
 6. Чувствую себя довольно компетентным.
 5. Чувствую, что мои умения и способности несколько ограничены.
 4. Чувствую себя довольно неспособным.
 3. Подавлен своей слабостью и недостатком способностей.
 2. Чувствую себя жалким и несчастным. Устал от своей некомпетентности.
 1. Давящее чувство слабости и тщетности усилий. У меня ничего не получается.

Исследование межличностных отношений и групповых процессов

Методика И.А. «Диагностика межличностных отношений Э. Лира». Методика создана Т. Лире, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1934 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование—подчинение и дружелюбие—агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотносены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда: оценка и сила. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминирование—подчинение, дружелюбие—агрессивность, эмоциональность—аналитичность.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лира разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирова-

ние—подчинение, дружелюбие—враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь — соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делит на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лира основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминирует вертикальная (доминирование—подчинение) и горизонтальная (дружелюбие—враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на высказание какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. Инструкция: «Поставьте знак «+» против тех определений, которые соответствуют вашему представлению о себе (если нет полной уверенности, знак «+» не ставьте)».

Классификация

- I. 1. Другое думает о нем благосклонно.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
- II. 5. Обладает чувством собственного достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.
- III. 9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.

- IV. 13. Любит поплакаться.
- 14. Часто печален.
- 15. Способен прощать неверие.
- 16. Часто разочаровывается.
- V. 17. Способен быть критичным к себе.
- 18. Способен признать свою неправоту.
- 19. Очень поддается.
- 20. Уступчивый.
- VI. 21. Клатерный.
- 22. Воспринимающий и склонный к подражанию.
- 23. Уважительный.
- 24. Наущий одобрения.
- VII. 25. Способен к сопричастности.
- 26. Стремится узнать с другими.
- 27. Дружелюбный, доброжелательный.
- 28. Внимательный и ласковый.
- VIII. 29. Долготерпеливый.
- 30. Одобряющий.
- 31. Отличительный к призывам о помощи.
- 32. Бескорыстный.
- I. 33. Способен вызвать восхищение.
- 34. Пользуется уважением у других.
- 35. Обладает талантом руководителя.
- 36. Любит ответственность.
- II. 37. Уверен в себе.
- 38. Самуверен и находчив.
- 39. Деловит и прагматичен.
- 40. Любит соревноваться.
- III. 41. Строгий и крутой, где надо.
- 42. Неумолимый, но беспристрастный.
- 43. Раздражительный.
- 44. Открытый и привлекательный.
- IV. 45. Не терпит, чтобы им командовали.
- 46. Скептически.
- 47. На него трудно произвести впечатление.
- 48. Обидчивый, претензийный.
- V. 49. Легко свучается.
- 50. Не уверен в себе.
- 51. Уступчивый.
- 52. Скромный.
- VI. 53. Часто прибегает к помощи других.
- 54. Очень почитает авторитета.
- 55. Очень принимает советы.

56. Доверчив и стремится радовать других.
- VII. 57. Всегда любезен в обращении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Доброжелательный.
- VIII. 61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и милосердный.
63. Любит заботиться о других.
64. Бескорыстный, щедрый.
- I. 65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значимости.
67. Начальственно-повелительный.
68. Властный.
- II. 69. Хвастливый.
70. Надменный и самозабвенный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый и расчетливый.
- III. 73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Самокорыстный.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
- IV. 77. Одолобленный.
78. Жалобник.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
- V. 81. Склонный к самообезьянню.
82. Застенчивый.
83. Бесынициативный.
84. Кроткий.
- VI. 85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подлизываться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
- VII. 89. Легко попадает под влияние друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбору.
92. Всем симпатизирует.
- VIII. 93. Прощает все.
94. Переживает чрезмерным сочувствием.
95. Всподружен и терпим к недостаткам.
96. Стремится покровительствовать.
- I. 97. Стремится к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.

- 99. Растворяется другими.
- 100. Деспотичный.
- II. 101. Сноб (судит о людях по рангу и личным качествам).
- 102. Тщеславный.
- 103. Эгоистичный.
- 104. Холодный, черствый.
- III. 105. Язывательный, насмешливый.
- 106. Злобный, жестокий.
- 107. Часто пассивный.
- 108. Бесчувственный, равнодушный.
- IV. 109. Закованный.
- 110. Проникнут духом противоречия.
- 111. Упрямый.
- 112. Недоверчивый и подозрительный.
- V. 113. Робкий.
- 114. Стыдливый.
- 115. Отличается чрезмерной услужливостью.
- 116. Милосердный.
- VI. 117. Почти никогда и никому не возражает.
- 118. Независимый.
- 119. Любит, чтобы его осыпали.
- 120. Чрезмерно доверчив.
- VII. 121. Стремится снизить расположение каждого.
- 122. Со всеми соглашается.
- 123. Всегда дружелюбен.
- 124. Всем любит.
- VIII. 125. Слишком сосредоточен к окружающим.
- 126. Старается утешить каждого.
- 127. Заботится о других в ущерб себе.
- 128. Портит людей чрезмерной добротой.

При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Ларс предлагал использовать методику для оценки неблаговидного поведения людей, то есть поведения в оценке окружающих («со стороны»), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального «Я». В соответствии с этими уровнями диагностики имеется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, «социальное Я», «реальное Я», «мой партнер» и т. д.

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0–4 балла – низкая	} адаптивное поведение
5–8 баллов – умеренная	
9–12 баллов – высокая	} экстремальное до патологич. поведение
13–16 баллов – экстремальная	

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального «ключа» к опроснику. Полученные баллы переносятся на дискорадмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.



По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = $(I - V) + 0,7 \times (VIII + II - VI + IV)$.

Дружелюбие = $(VII - III) + 0,7 \times (VIII - VI - IV + V)$.

Результат, отклонившийся от 1,0 в сторону «+» или «-», указывает преобладание «тенденции».

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискотграмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. С.В. Максимовым приведены видиксы точности рефлексии, дифференцированности восприятия, степени благополучности положения личности в группе, степени осознания личностью миссии группы, значимости группы для личности.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейной консультации, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Типы отношения к окружающим

I. Авторитарный (властный-лидирующий)

13–16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всем наставляет, обучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9–12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0–8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный (независимый-доминирующий)

13–16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самозабвенный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности переключивает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, властный, самодовольный, заносчивый.

6–12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный (прямолинейный)

13–16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9–12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, неприязненный, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, прощальный, раздражительный.

6–8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный (недоверчивый-скептический)

13–16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9–12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

6–8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый (покорный-застенчивый)

13–16 – покорный, склонный к самоунижению, слабый, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9–12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

6–8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый (неуверенный)

13–16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависит от других, от чужого мнения.

9–12 – послушный, безынициативный, беспомощный, не умеет проявлять сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0–8 конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восприятию окружающих, вежливый.

VII. Дружелюбный (сотрудничающий-конвенциональный)

9–16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, «быть хорошим» для всех без учета ситуации, стремится к волеизъявлению, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип).

0–8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический (ответственный-вещающий)

9–16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, инициативный в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя «маска», скрывающая личность противоположного типа).

0–8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональные отношения к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет поощрять и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Методика I.S.S. «Тип поведения в конфликтной ситуации» [19]. Тест разработан К. Томасом и адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Поскольку на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивала, что этот термин подразумевает возможность необходимости разрешить или заминировать этот конфликт. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тяжести усилий по полной ликвидации конфликтов; увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, акцент должен быть перенесен с заминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей; какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двумерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликтов:

1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс;

4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.



К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем исследовании по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 36 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Инструкция: «Сейчас Вам будут зачитаны тридцать пар суждений по поводу того, как Вы обычно ведете себя, когда у Вас возникают какие-либо трения в отношениях с людьми или разногласия по какому-либо вопросу. Из каждой пары нужно выбрать только одно суждение, которое Вы считаете верным. Букву «а» или «б», обозначающую выбранное

суждение, следует занести в графу регистрационного бланка напротив номера предложенной для выбора пары».

Бланк опросника

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь уклонить другого и сохранить наши отношения.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. А. Уладившая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сказать все, чтобы избежать напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоит все затронутые интересы и вопросы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоит все затронутые интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь уклонить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.

- Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
- Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. А. Я стараюсь не задеть чувства другого.
- Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
- Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
- Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоит все затронутые интересы и спорные вопросы.
- Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
- Б. Я стремлюсь к лучшему совместно выводу и потере для всех.
21. А. Вела переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
- Б. Я всегда склонюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
- Б. Я отстаиваю свои желания.
23. А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
- Б. Иногда я предоставляю возможность другим идти на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.
- Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
- Б. Вела переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда слабеем тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.
Б. Если это делает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Удаленная ситуация, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. А. Я стараюсь не задеть чувства другого.
Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы вы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Для обработки результатов опроса используется «ключ» (табл. 63). Подсчитывается общее количество совпадений ключа с ответами обследуемого по следующим пяти шкалам: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Количество баллов, набранных обследуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Высокий балл по шкале «Соперничество» свидетельствует о наличии у обследуемого стремления добиться своих интересов в споре в ущерб другому.

Высокий балл по шкале «Приспособление» означает, что в противоположность соперничеству человек готов принести в жертву собственные интересы ради другого.

Высокий балл по шкале «Компромисс» может свидетельствовать о выраженности у человека стремления уступить в одном в обмен на другое.

Высокий балл по шкале «Избегание» означает как отсутствие у обследуемого стремления к совместному решению проблемы, так и отсутствие стремления к достижению собственных целей.

Таблица 6.7

Ключ

№ п/п	Соперничества	Сотрудничества	Взаимности	Изоляции	Приспосабливаемости
1				а	б
2		б	а		
3	а		а		б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Высокий балл по шкале «Сотрудничество» – свидетельство стремления к такому решению спорного вопроса, которое бы удовлетворяло интересы обеих сторон.

Общая характеристика человека составляется с учетом показателей по всем шкалам. Если, например, обследуемый по-

лучает по шкале «Совершенство» 3 балла, «Сотрудничество» – 10 баллов, «Компромисс» – 6 баллов, «Избегание» – 3 балла, «Приспособление» – 8 баллов, то это свидетельствует о тенденции данного человека к сотрудничеству в коллективе, рациональному решению спорных вопросов, способности к быстрой социально-психологической адаптации.

Методика Г.Л. «Изучение привлекательности работы» [15]. Под социально-психологическим климатом (СПК) обычно понимают общий эмоционально-динамический настрой, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, господствующее эмоциональное, удовлетворенность, привлекательность работы, стабильность и рост кадров, единство коллективных и личных целей, степень сближения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной и деловой основе.

СПК формируется на основе субъективного мнения и отношения человека к окружающей его на работе обстановке: к людям, условиям труда, стилю руководства, групповым нормам и ценностям и другим, то есть на основе личного восприятия и оценок, взаимного обмена мнениями. СПК представляет собой согласованные мнения, оценки и отношения членов коллектива к окружающим условиям и обстоятельствам работы. Каждым человеком СПК переживается индивидуально в виде удовлетворенности или привлекательности работы в данном коллективе, на данном рабочем месте, в данных условиях.

К числу наиболее важных критериев оценки СПК следует отнести удовлетворенность, привлекательность работы в коллективе и степень согласованности мнений, оценок и отношений членов коллектива.

Задание состоит из двух частей. В I оцениваются реально существующие условия и обстоятельства работы. Во II производится оценка тех же условий и обстоятельств работы, что и в первой части, но с точки зрения желаемой (потребностей, притязаний) отвечающего. Соотношение этих

двух оценок и является показателем субъективной привлекательности для человека работы в данном коллективе.

Опрос можно проводить как групповым, так и индивидуальным способом. Желательно охватить опросом всех членов коллектива, но не менее 75–80%. Только в этом случае мы можем говорить о СПК коллектива, а не группы людей (малые группы оцениваются по другим параметрам).

Для прогноза текучести кадров в коллективе опрос проводят индивидуально. Первый раз – при поступлении человека на работу, а второй – спустя 2–3 месяца. Верность прогноза значительно возрастет, если при этом субъективную оценку сравнивают с оценкой коллектива.

Неситуативным раздается опросники и ответные листы.

Инструкция: «Перед Вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Среди предложенных суждений нет плохих или хороших. Все они важны, но для каждого человека каждое по-своему.

В I части задания просим Вас оценить по 10-балльной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе (на участке или в бригаде). Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100%) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует. Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и т. д. до 0, который означает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает. Для ответа Вам необходимо написать в соответствующей графе ответного листа тот балл, который выражает ваше мнение по данному суждению.

Во II части задания используется тот же опросник. Но теперь Вам следует ответить на вопрос: «Если бы у Вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то Вы выбрали бы ту, в которой...». При выполнении этой части Вам следует прежде всего ориентироваться на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для Вас в работе наиболее важно, а что наименее.

В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по поводу каждого суждения, ничего не пропускайте. В самом опроснике ничего не пишите.

Результаты отдельных анкет нигде обсуждаться не будут и особенно не подлежат».

Классификация

	Абсолютно справедливо	Нисколько не справедливо
1. В работе всегда есть что-то новое, неизведанное и потому интересное.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2. Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
3. В коллективе теплые и дружеские взаимоотношения между людьми.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
4. У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
5. Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
6. Высокая среднемесячная зарплата.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
7. В коллективе существуют отношения несправедливости к различным людям, нечестности, бесхозяйственности.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
8. В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
9. У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
10. Всегда своевременные ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
11. В коллективе постоянно растет производительность труда.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
12. Работа простая, не требует специальной подготовки.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
13. О моей работе не стыдно рассказывать друзьям и знакомым.	10	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

14.	В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
15.	Работа требует специальных знаний и умений.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
16.	Работа безопасная, не содержит правоопасных ситуаций.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
17.	Большинство в коллективе — это приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
18.	Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
19.	Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
20.	Большие премии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
21.	В коллективе сложились отношения взаимосоюзности и сотрудничества.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
22.	Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе средне-техническое, незаконченное высшее образование.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
23.	В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, противопожарных и т. п.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
24.	В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
25.	В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
26.	Работа легкая, не вызывает физического переутомления.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
27.	Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
28.	Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

- | | | |
|-----|--|------------------------|
| 29. | Работа разнообразная. Требует смекалки, заставляет думать. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 30. | Хорошее, удобное оборудование и техника. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 31. | В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 32. | Администрация предприятия ценит меня как работника. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 33. | Есть возможность и созданы все условия для учебы. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 34. | Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 35. | В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 36. | Большинство работников обучалось или обучаются в системе общественного (школьного, профессионального, партийного и т. п.) просвещения. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 37. | Большинство членов коллектива характеризуется творческим отношением к труду. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 38. | Работа рутинная, без штурмовщины. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 39. | В коллективе совсем нет брака в работе. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 40. | Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп работы. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 41. | Произукция, которую я выпускаю, очень важна. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 42. | Руководитель всегда интересуется моими личными делами. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 43. | Работа требует высокой квалификации. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 44. | Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |
| 45. | В коллективе сложилась атмосфера доверия и добровольности людей друг к другу. | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 |

46. Мой руководитель меня уважает.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
47. Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
48. Хорошее обеспечение членов коллектива: путевками, жильем, детским садом, пионерским лагерем и пр.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
49. Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
50. Большинство в коллективе активно участвует в общественной жизни предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
51. В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
52. Удобная сменность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
53. В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
54. Работа не накладывает на человека большой ответственности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
55. Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
56. Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

Какова вероятность того, что при случае Вы уйдете с этого места работы? Обведите кружком нужную цифру.

1 0,9 0,8 0,7 0,60,5 0,4 0,3 0,2 0,1 0

Таблица 64

Ответный лист
I часть

Номер	Балл	Номер	Балл	Номер	Балл	Номер	Балл	Сумма	Средняя по строке
1		15		29		43			
2		16		30		44			
3		17		31		45			
4		18		32		46			
5		19		33		47			
6		20		34		48			
7		21		35		49			
8		22		36		50			
9		23		37		51			
10		24		38		52			
11		25		39		53			
12		26		40		54			
13		27		41		55			
14		28		42		56			

II часть

Номер	Балл	Номер	Балл	Номер	Балл	Номер	Балл	Сумма	Средняя по строке
1		15		29		43			
2		16		30		44			
3		17		31		45			
4		18		32		46			
5		19		33		47			
6		20		34		48			
7		21		35		49			
8		22		36		50			
9		23		37		51			
10		24		38		52			
11		25		39		53			
12		26		40		54			
13		27		41		55			
14		28		42		56			

Для удобства обработки результатов все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в ответном листе (табл. 64) построчно:

- 1) потребность в творческой и интересной работе;
- 2) потребность в благоприятных условиях труда;

- 3) потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе;
- 4) потребность в признании, в личном авторитете;
- 5) потребность в собственном развитии;
- 6) потребность в личном материальном и социальном обеспечении;
- 7) потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе;
- 8) потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива;
- 9) потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива;
- 10) потребность в хорошей организации труда;
- 11) потребность в производственных успехах всего коллектива;
- 12) утилитарная потребность;
- 13) потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом;
- 14) потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».

Необходимо:

а) найти средние арифметические значения по каждой шкале отдельно в I и II частях занятия;

б) определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между I и II частями ($M_1 - M_2$). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека;

в) вычислить интегральный показатель СПК, которым является средняя арифметическая шкальных средних в коллективе. Мера рассогласования шкальных средних оценок в индивидуальных ответах может служить дополнительным показателем уровня развития СПК и интерпретируется как косвенный показатель сплоченности, единства мнений в коллективе.

Приведенные шкалы не отражают всех особенностей производства, связанных со СПК, но возможна замена шкал в зависимости от целей исследования. Важно, что такой подход позволяет достаточно точно определить, чем именно не удовлетворен человек, в каком направлении надо действовать для улучшения социально-психологического климата в коллективе.

Методика Г.А. «Оценка коммуникативности и организаторских склонностей – КОС» [19]. Методика разработана Б.А. Федориным.

Коммуникативность как черта характера развивается на основе общительности, которая, закрепляясь в поведении, является предпосылкой для формирования таких качеств личности, как направленность на общение, интерес к людям, социальная перекция, рефлексия, эмпатия. Все эти качества можно считать необходимыми для работы в сфере профессий «человек–человек», а также в других сферах, где работа связана с руководством и общением. Не менее важны и организаторские склонности, которые проявляются в способности к самостоятельному принятию решений, особенно в сложных ситуациях, в инициативности, в деятельности и общении, в планировании деятельности.

Инструкция: «Вам нужно ответить на все предложенные вопросы. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если ваш ответ на вопрос положительен (Вы согласны), то в соответствующей клетке листа ответов (табл. 62) поставьте знак «плюс», если же ваш ответ отрицателен (Вы не согласны) – поставьте знак «минус». Следите, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда Вы запишете свой ответ, совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно отвечать. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращай-

то внимательно на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов».

Бланк анкеты

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию идеи вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиняемое Вам кем-то из ваших товарищей?
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 с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникла какая-либо помеха и осуществление ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включитесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, 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 обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражает 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 нечего дело?
23. Неприятны ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится принимать инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проводите инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди мало-знакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести предложение в мало-знакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, полаг в незнакомую Вам компанию?
34. Часто ли Вы присутствуете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы откладываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с мало-знакомыми людьми?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Таблица 65

Лист ответов

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

Таблица 66

Ключ

Склонности	Ответы	
	коммуникативные	организаторские
Коммуникативные	Вопросы 1-го столбца	Вопросы 3-го столбца
Организаторские	Вопросы 2-го столбца	Вопросы 4-го столбца

Обработка результатов

1. Составить ответы испытуемого с ключом (табл. 66) и подсчитать количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям.

2. Вычислить оценочные коэффициенты коммуникативных (K_c) и организаторских (K_o) склонностей как отношения количества совпадающих ответов по коммуникативным склонностям (K_c) и организаторским склонностям (O_c) к максимально возможному числу совпадений (20) по формулам:

$$K_c = \frac{K}{20} \quad \text{и} \quad K_o = \frac{O}{20}$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками (табл. 67).

Таблица 67

Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей

K_1	K_2	Шкала оценок
0,10–0,45	0,20–0,55	1
0,46–0,55	0,56–0,65	2
0,56–0,65	0,66–0,70	3
0,66–0,75	0,71–0,80	4
0,76–1,00	0,81–1,00	5

При анализе полученных результатов необходимо учитывать следующие параметры:

1) обследуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей;

2) обследуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего – они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают свои обиды, проявления инициативы в общественной деятельности крайне занижены, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений;

3) для обследуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей – они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей;

4) обследуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей – они не терпят в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям;

5) обследуемые, получившие высшую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей – они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, оставляют свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Методика Л.Л.С. «Q-сортировка» [19]. Разработана В. Стефанссоном и опубликована в 1958 г. Предназначена для изучения представлений испытуемого о самом себе. Может быть также использована для определения идеального «Я»-индивида, или его представлений о том, каким его видит друг.

Методика состоит из 60 высказываний и может быть предъявлена испытуемому в виде списка или на отдельных карточках. Испытуемому предлагается ознакомиться с утверждением и ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе, или «нет», если оно противоречит

его представлению. В исключительных случаях разрешается ответить: «Сомневаюсь». Ответы фиксируются в регистрационном бланке. В случае использования карточек испытуемый раскладывает их в зависимости от ответа на три группы.

Достоинством методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «Я», а не «соответствие—несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей. Возможна и повторная сортировка того же набора карточек, но в других отношениях:

- социальное «Я» (каким меня видит другой);
- идеальное «Я» (каким бы я хотел быть);
- актуальное «Я» (какой я в разных ситуациях);
- значимые другие (каким я вижу своего партнера);
- идеальный партнер (каким я хочу видеть своего партнера).

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» и «избегание борьбы». Тенденция к зависимости определена как внутреннее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовать эмоциональные связи как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к «борьбе» — активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиваться более высокого статуса в системе межличностных взаимоотношений; в противоположность этой тенденции избегание «борьбы» показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, то есть зависимость, общительность и «борьба» могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека. Если число положительных ответов в каждой сопряженной паре

(зависимость—независимость, общительность—необщительность, правителе «борьбы» — избегание «борьбы») приближается к 20, то мы говорим об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Инструкция: «Вашему вниманию предлагаются 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему».

Текст опросника

1. Критичен к окружающим и товарищам.
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Склонен следовать советам лидера.
4. Не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Нравится дружелюбность в группе.
6. Склонен противоречить лидеру.
7. Испытывает симпатии к одному-двум членам группы.
8. Избегает встреч и собраний в группе.
9. Нравится похвала лидера.
10. Независим в суждениях и манере поведения.
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Склонен руководить товарищами.
13. Радуется общению с одним-двумя друзьями.
14. Выступил спонсором при проявлении враждебности со стороны членов группы.
15. Склонен поддерживать настроение своей группы.
16. Не придает значения личным качествам членов группы.
17. Склонен отыграть группу от ее целей.
18. Испытывает удовлетворение в противопоставлении себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитает оставаться нейтральным в споре.
21. Нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.

25. Недоволен слитком формальными отношениями.
26. Когда обвиняют – терпится и молчит.
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями.
28. Привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Склонен затихнуть и обострить спор.
30. Стремится быть в центре внимания.
31. Хотел бы быть членом более узкой группировки.
32. Склонен к компромиссам.
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки его ожиданиям.
34. Безразлично относится к замечаниям товарищей.
35. Может быть коварным и вероломным.
36. Склонен принять на себя руководство в группе.
37. Отверженен в группе.
38. Возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитает, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.
41. Склонен сердиться на товарищей.
42. Пытается вести других против лидера.
43. Легко находит знакомства за пределами группы.
44. Старается избежать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашается с предложениями других членов группы.
46. Оказывает сопротивление образованию группировок.
47. Насмешлив и пронырок, когда раздражен.
48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитает меньшую, но более активную группу.
50. Пытается не показывать свои истинные чувства.
51. Становится на сторону лидера при групповых разногласиях.
52. Ниндзящен в установлении контактов в общении.
53. Избегает критиковать товарищей.
54. Предпочитает обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Не нравится, когда отношения в группе становятся слишком фамильярными.
56. Любит заводить споры.
57. Стремится удерживать свое высокое положение в группе.
58. Склонен касаться в контакты товарищей, нарушать их.
59. Склонен к перепалкам, задиристый.
60. Склонен выражать недовольство лидером.

Таблица 68

Ключ

1. Зависимость	3, 9, 13, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
2. Независимость	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
3. Общедоступность	5, 7, 15, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
4. Необщедоступность	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 53, 58
5. Прямые "борьбы"	1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
6. Побочные "борьбы"	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 55

Ответы испытуемого сравниваются с соответствующими ключами (табл. 68) и подсчитываются тенденции по каждой из сопряженных пар. Так как отрицание одного качества является признанием полярного качества, количество ответов «да» складывается с количеством ответов «нет» противоположных тенденций.

В результате получается суммарное количественное определение для каждой из перечисленных тенденций. Для сведения результатов в границы от +1 до -1 полученное число делится на 10. Предполагается, что ответ «да» имеет положительный знак, а ответ «нет» — отрицательный. Три-четыре ответа «сомневался» по отдельным тенденциям расцениваются как признак нерешительности, уклончивости, эстемичности, однако в других случаях это может свидетельствовать об известной избирательности в поведении, о тактической гибкости, стеничности. Эти качества можно верифицировать, анализируя их в совокупности с другими личностными особенностями.

Возможна и нулевая оценка, когда суммы ответов «да» и «нет» совпадают. Именно такое положение может явиться источником внутреннего конфликта личности, находящейся во власти имеющих одинаковую выраженность противоположных тенденций.

Определенный интерес представляет использование данной методики в качестве взаимооценки для сравнения представлений о самом себе с мнением каждого о каждом внутри группы.

Методика 13.6. «Определение индекса групповой сплоченности Самуэля» [19]. Групповая сплоченность – параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченности в единое целое. Ее можно определить с помощью методик, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Бланк опроса

- I. Как Вы описали бы свое принадлежность к группе?
 1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (3).
 2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 5. Живу и существую отдельно от нее (1)
 6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
- II. Перешел бы Вы в другую группу, если бы представлялась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 1. Да, очень хотел бы перейти (1).
 2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
 3. Не вижу никакой разницы (3).
 4. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).
 5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 6. Не знаю, трудно сказать (1).
- III. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю, трудно сказать (1).
- IV. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).
- V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).

Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, уровень сплоченности, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается психологический климат за счет «психологической атмосферы» – также группового эмоционального состояния, которое, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени и создается, в свою очередь, ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина (табл. 68). В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качества можно определить с помощью семибальной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует факту.

+3 – свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляется достаточно ясно или то и другое проявляется в одинаковой степени;

-1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное слева);

-2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

-3 – свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Таблица 69

Карта-схема оценки психологического климата

Оценочные признаки	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Формальные признаки
Дружеский настрой и взаимодействие сотрудников								Дружеский психологический настрой, отсутствие конфликтов
Дружеская доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное уважение								Дружеский настрой, доброжелательность, уважительное отношение, взаимное уважение, взаимность
В коллективе много творческих людей, высокая активность сотрудников, взаимное уважение и сотрудничество								Творческая инфраструктура, творческий климат
Высокая ответственность, высокая работоспособность, умение находить нестандартные решения, умение работать с клиентами								Высокая ответственность, работоспособность, умение находить нестандартные решения, умение работать с клиентами, умение работать с клиентами
Умение как находить, так и принимать нестандартные решения, умение нести ответственность, умение нести личный ответ								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение нести личный ответ
Дружеский настрой и взаимодействие, умение работать с клиентами, умение нести ответственность и отвечать за результаты								Дружеский настрой, взаимное уважение, умение работать с клиентами, умение нести ответственность, умение отвечать за результаты
Взаимодействие с клиентами, взаимное уважение, умение нести ответственность								Взаимодействие с клиентами, взаимное уважение, умение нести ответственность
В коллективе нет конфликтов, взаимное уважение, умение работать с клиентами, умение нести ответственность								В коллективе нет конфликтов, взаимное уважение, умение работать с клиентами, умение нести ответственность
Дружеский настрой и взаимодействие, умение работать с клиентами, умение нести ответственность								Дружеский настрой, взаимное уважение, умение работать с клиентами, умение нести ответственность
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами
Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами								Умение находить нестандартные решения, умение нести ответственность, умение работать с клиентами

Методика *13.7. «Оценка психологических характеристик деятельности руководителя»* [15]. Соответствие личностных характеристик содержанию деятельности является непременным условием успешного ее осуществления. Особенно важно такое соответствие для видов деятельности с высоким уровнем ответственности. При решении вопросов подбора руководителей, формирования кадро-

ного резерва существенную помощь могут оказать данные об уровне организаторских способностей и организаторской направленности личности руководителя. Заключение об указанных качествах руководителя может быть сделано психологом на основании оценки определенных психологических характеристик личности руководителя (ПХЛР).

В бланке экспертной оценки представлены девять психологических характеристик личности руководителя, которые диагностируются по проявлению в его деятельности семи признаков каждой характеристики.

1. *Определяемость* – раскрывает структуру интересов к различным аспектам его деятельности.

2. *Осознаваемость* – осознание целей организаторской деятельности.

3. *Целенаправленность* – приоритет мотивов организаторской деятельности.

4. *Избирательность* – способность глубоко и полно отражать психологические особенности коллектива.

5. *Усложняемость* – способность соблюдать чувство меры и находить наилучшую форму взаимоотношений.

6. *Действенность* – способность увлечь за собой людей, активизировать их деятельность, найти наилучшие средства эмоционально-волевого воздействия и правильно выбрать момент их применения.

7. *Требовательность* – способность проявлять требовательность в различных формах в зависимости от особенностей конкретной управленческой ситуации.

8. *Крайность* – способность обнаружить и выразить значимые для деятельности отклонения от установленных норм.

9. *Ответственность* – способность брать на себя ответственность за результаты своей деятельности и деятельности коллектива.

Бланк опросника

Номер вопроса	Содержание вопроса	Оценка, баллы
1.1	Предлагает авторам в деятельности руководителя	
1.2	Самостоятельно включается в организаторскую работу	
1.3	Предлагает авторам в планировании деятельности коллектива (группы)	
1.4	Предлагает авторам в организаторской деятельности руководителя	
1.5	Предлагает авторам в регулировании взаимодействия в коллективе (группы)	
1.6	Предлагает авторам в стимулировании деятельности члена коллектива (группы)	
1.7	Предлагает авторам в контроле за деятельностью члена коллектива (группы)	
<i>Средний балл</i>		
2.1	Считает, что главным – это результаты и качество труда	
2.2	Считает, что руководитель имеет ответственность за результаты деятельности коллектива (группы)	
2.3	Считает необходимым поддержание дисциплины	
2.4	Считает, что в работе в равной степени важны как организаторские, так и воспитательные аспекты	
2.5	Считает, что руководитель обязан способствовать индивидуальной и самостоятельной работе члена коллектива (группы)	
2.6	Считает, что отношения не должны носить формальный характер	
2.7	Считает, что пред руководителем выван для коллектива (группы)	
<i>Средний балл</i>		
3.1	Стремится претворить максимум идей в жизнь	
3.2	Стремится поступать сдержанно и тактично	
3.3	Стремится побольше узнать о возможностях организаторской деятельности	
3.4	Стремится работать так, чтобы избежать претензий со стороны коллектива (группы)	
3.5	Стремится исполнять свои обязанности качественно	

№№ эпизода	Содержание эпизода	Оценки, баллы
3.4	Стремится получить удовлетворение от своей организаторской работы	
3.7	Стремится к социальным взаимодействиям с коллективом (группой)	
Средний балл		
4.1	Способен давать людям точные характеристики	
4.2	Способен быстро определять особенности и особенности других людей	
4.3	Способен представить себя в ситуации, переживаемой другим человеком	
4.4	Способен анализировать особенности поведения других людей	
4.5	Способен к саморезонансу и сопереживанию	
4.6	Способен проявлять интерес и внимание к своим товарищам	
4.7	Способен ориентироваться во взаимодействии	
Средний балл		
5.1	Способен находить правильную тон во взаимодействии	
5.2	Способен находить индивидуальный подход к людям	
5.3	Способен проявлять участие, проводить на помощь	
5.4	Способен находить общий язык с разными людьми в разных обстоятельствах	
5.5	Способен проявлять эмпатию и сопереживание	
5.6	Способен общаться с людьми без выстраивания и ярлыков	
5.7	Способен общаться с людьми без грубости и жесткости	
Средний балл		
6.1	Способен воздействовать, убедить, изменить поведение	
6.2	Способен к целенаправленному действию	
6.3	Способен к целенаправленному воздействию	
6.4	Способен воздействовать разными способами (действиями)	

Продолжение блока

Номер критерия	Содержание критерия	Оценка, баллы
6.5	Способен высказать уверенность в успехе дела	
6.6	Способен словами побуждать коллектив (группу) к действию (делу)	
6.7	Способен правильно выбрать момент для воздействия	
Средний балл		
7.1	Способен слыть предъявлять требования	
7.2	Способен проявлять самостоятельность в предъявлении требований	
7.3	Способен проявлять гибкость в требованиях	
7.4	Способен проявлять настойчивость в требованиях	
7.5	Способен проявлять деликатность в требованиях	
7.6	Способен выражать требования в разной форме (из путей до критерия)	
7.7	Способен находить допустимую меру требований	
Средний балл		
8.1	Способен проявлять самостоятельность в оценке других людей	
8.2	Способен проявлять открытость и ясность критерия, но без предвзятости	
8.3	Способен в доброжелательной критерия	
8.4	Способен логично и аргументированно делать критические замечания	
8.5	Способен проявлять глубинную и четкость в критериях замечаний	
8.6	Способен точно дифференцировать поведение и действия людей	
8.7	Способен в самонаблюдении в оценке своего поведения	
Средний балл		
9.1	Способен объективно оценивать свое участие в педдате	
9.2	Способен работать с личной оценкой себя	
9.3	Способен довести до конца начатое дело	
9.4	Способен интересны делу становиться внешне личным интересом	

Продолжение бланка

Номер признака	Содержание признака	Оценка, баллы
9.5	Способен видеть в своей роли контакты прежде всего своей личной оценки как руководителя	
9.6	Способен признавать ответственность своих решений	
9.7	Способен ответственно выполнять любую работу	
<i>Средний балл</i>		

Психолог-исследователь определяет группу экспертов. Группа может быть представлена всем трудовым (учебным) коллективом, либо отдельными его представителями. Важно, чтобы эксперты хорошо знали как оцениваемого руководителя, так и характер его деятельности. Необходимо соблюдать однородность группы экспертов (эксперты – подчиненные, эксперты – руководители равного с оцениваемым ранга, эксперты – руководители более высокого ранга). В зависимости от конкретных условий исследование может либо проводиться на собрании экспертов в каком-нибудь помещении аудиторного типа, либо психолог-исследователь встречается с каждым экспертом индивидуально.

Экспертам разъясняется, что указанные в бланке экспертной оценки качества должны быть оценены или применительно к конкретному руководителю по 3-балльной шкале: низшая оценка – 1, высшая – 3. Эксперты выступают анонимно и бланк экспертной оценки не подписывают.

После того как эксперты выставили оценки, психолог-исследователь должен в бланках экспертной оценки подсчитать сумму баллов по каждой из девяти характеристик, полученные результаты перенести в таблицу обобщенных экспертных оценок (табл. 70) и вычислить:

1) сумму баллов, выставленных каждым экспертом по всем девяти показателям;

2) средний балл ПХЛР по результатам работы каждого эксперта;

3) сумму баллов, выставленных всеми экспертами по каждому из девяти показателей;

4) средний балл по каждому из девяти показателей по результатам работы всех экспертов;

5) общую сумму баллов ПХЛР по результатам работы всех экспертов;

6) общий средний балл оценки ПХЛР по результатам работы всех экспертов.

Таблица 70

Эксперт	Оценки ПХЛР, сумма баллов									Σ	Средний балл
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1											
...											
в											
Σ											
Средний балл											

Если при обработке результатов выявится, что максимальная и минимальная экспертные оценки резко отличаются от остальных, то целесообразно результаты работы этих экспертов из общего подсчета исключить. Большая вариативность в оценках экспертов может свидетельствовать о неоднородности экспертной группы, о разном уровне компетентности экспертов.

Общий средний балл оценки ПХЛР позволяет сделать заключение об уровне качества руководителя, ориентируясь на следующие показатели.

Оценка, баллы	Характеристика
< 21	Практическая непригодность к выполнению функций руководителя
21–27	Низкий уровень
28–36	Средний уровень
> 36	Высокий уровень

Методика П.А. «Определение стиля руководства трудным коллективом» [19] разработана В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлева. Основная методика состоит

из 27 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителя и коллектива. Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом. Порядок тестирования содержится в инструкции.

Инструкция: «Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует вашему мнению о руководителе. Отметьте выбранное утверждение на опросном листе знаком «+» под соответствующей буквой. Если Вы оцениваете одновременно двух руководителей или более, сравните их между собой по приведенным трем утверждениям. Выберите по одному из утверждений, характеризующему двух или более руководителей, и отметьте ваше мнение о каждом на опросном листе разными знаками: «+», «++», «-». Не пишите на опроснике! Ставьте отметки только на листе ответов».

Листок опросника

1. А. Центральное руководство требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему.
Б. Старается все решать вместе с подчиненными, самостоятельно решает только самые срочные и оперативные вопросы.
В. Некоторые важные дела решаются фастивски без участия руководителя, его функции выполняют другие.
2. А. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
Б. Приказывает так, что хочется выполнить.
В. Приказывать не умеет.
3. А. Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.
Б. Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.
В. Он добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.
4. А. Его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу.

- Б. В работе не заинтересован, подползает к делу формально.
 - В. Решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе.
5. А. Наверно, он консервативен, так как боится нового.
- Б. Инициатива подчиненных руководителем не принимается.
 - В. Способствует тому, чтобы работали самостоятельно.
6. А. На критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней.
- Б. Не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это.
 - В. Критику выслушивает, даже соберется принять меры, но ничего не предпринимает.
7. А. Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия, желает уменьшить свою ответственность.
- Б. Ответственность распределяет между собой и своими подчиненными.
 - В. Руководитель единолично принимает или отменяет решения.
8. А. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.
- Б. Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю.
 - В. Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.
9. А. Обычно советуется с заместителями и непосредственными руководителями, но не с рядовыми подчиненными.
- Б. Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.
 - В. Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.
10. А. Обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.
- Б. В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.
 - В. По отношению к подчиненным бывает интактичным и даже грубым.
11. А. В критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.
- Б. В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства.
 - В. Критические ситуации не вызывают способа его руководства.

12. А. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.
 Б. Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим.
 В. Он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны.
13. А. Пожалуй, он не очень требовательный человек.
 Б. Он требователен, но одновременно и справедлив.
 В. Он бывает слишком строгим и даже придирчивым.
14. А. Контролирую результаты, всегда замечает положительную сторону, избегает подчиненных.
 Б. Очень строго контролирует работу коллектива в целом.
 В. Контролирует работу от случая к случаю.
15. А. Руководитель умеет поддерживать дисциплину в порядке.
 Б. Часто делает подчиненным замечания, выговоры.
 В. Не может влиять на дисциплину.
16. А. В присутствии руководителя подчиненным все время приходится работать в напряжении.
 Б. С руководителем работать интересно.
 В. Подчиненные предоставлены сами себе.

Оправочный лист

Оценивается(ются):

- 1) А Б В, 2) А Б В, 3) А Б В, 4) А Б В, 5) А Б В, 6) А Б В, 7) А Б В,
 8) А Б В, 9) А Б В, 10) А Б В, 11) А Б В, 12) А Б В, 13) А Б В,
 14) А Б В, 15) А Б В, 16) А Б В.

Интерпретация

Дерогативный компонент – Д. Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициатив, творческой активности людей. Единичное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

Позитивный компонент высшего авторитета – В. Синхронизированность к работникам. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроль, либеральность, партнерство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Коллективный коллектив – К. Требовательность и контроль сочетается с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решения.

Применение методики не требует индивидуального тестирования. Возможно использование в батареях тестов. Особенно эффективно его использование вместе с социометрией в целях оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Таблица 77

Ключ

№	А	Б	В	№	А	Б	В
1	Д	К	П	9	Д	К	П
2	Д	К	П	10	К	П	Д
3	К	П	Д	11	П	Д	К
4	Д	П	К	12	Д	К	П
5	П	Д	К	13	П	К	Д
6	К	Д	П	14	К	Д	П
7	П	К	Д	15	К	Д	П
8	К	П	Д	16	Д	К	П

Методика Д.А. «Социометрия» [11]. Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

В любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неформального или неформального по-

ряда, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентаций участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимоотношений и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например структуры взаимоподдержки, взаимопомощия, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам равного взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера всегда в тех или иных отношениях проецировалась на формальную структуру, то есть на систему деловых, официальных отношений, в тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неформального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

Социометрическая процедура. После постановки задачи исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они записываются на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или

меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант – непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из спрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N-1)$, где N – число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N-1)$. Указанная величина $(N-1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивида, делающего выбор, так и для любого индивида, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать сред многообразия исключительных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12–16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пинаут в опросниках: «Выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый задомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лоды-

ностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант – параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбрать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выбора».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно повышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22–25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4–5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа ($N - 1$) сохраняется только для системы получаемых выборов (то есть из группы к участнику). Для системы отданных выборов (то есть в группу от участника) она извернется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введенным значением d можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определить величину d по одинаковой для всех групп

вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предлагали в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс:

$$P(A) = \frac{d}{N-1}$$

где P – вероятность случайного события (A) социометрического выбора;

N – число членов группы.

Обычно величина $P(A)$ выбирается в пределах 0,20–0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N , получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерения группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявлять только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экзансивности членов группы.

Социометрическая процедура может иметь целью: а) измерение степени сплоченности–разобщенности в группе; б) выявление «социометрических позиций», то есть соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии–антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; в) в обнаружении внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка (табл. 72) или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в шуте и т. д.). Критерии определяются в зависимости

от программы данного исследования; изучаются две отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

Таблица 72

Социометрическая карточка

№	Тип	Критерии	Выборы		
1	Работа	а) Когда бы Вы хотели выбрать своего брата/сестру? б) Когда бы Вы не хотели выбрать своего брата/сестру?			
2	Досуг	а) Когда бы Вы хотели пригласить на встречу Нового года? б) Когда бы Вы не хотели пригласить на встречу Нового года?			

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволяли бы давать достаточно волевые ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертятся столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, но с заранее заданной величиной $P(A)$ в пределах 0,14–0,25 можно произвести, пользуясь табл. 73.

Таблица 73

Величины ограничения социометрических выборов

Число членов групп	Социометрическое ограничение d	Вероятность случайного выбора $P(A)$
5–7	1	0,20–0,14
8–11	2	0,25–0,18
12–14	3	0,25–0,19
17–21	4	0,25–0,19
22–24	5	0,25–0,19
27–31	6	0,22–0,19
32–34	7	0,21–0,19

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Про-

стейкими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица. Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице 74. Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

Таблица 74

Пример социоматрицы для группы численностью N-человек

№	Кто выбирает: Фамилия инициалы (—) — нет	Кому кто выбирает							Суммарные выборы		Всего	
		1	2	3	4	5	6	7	(+)	(-)		
1	A-ин		+	-	-	-	+	+	+	2	2	4
2	B-ин	+		-	-	-	+	+	+	2	2	4
3	T-ин	+	+				+	+	+	2	0	2
4	D-ин	+				-	+	+	+	1	1	2
5	C-ин	+	-	-	+		+	+	+	2	2	4
6	—	+	+	+	+	+	+	+	+	—	—	—
—	—	+	+	+	+	+	+	+	+	—	—	—
—	—	+	+	+	+	+	+	+	+	—	—	—
N	—	+	+	+	+	+	+	+	+	—	—	—
	Получены 1 (+)	4	2	2	1	0	+	+	+			
	Выборы 2 (-)	0	1	1	1	1	+	+		7		
	Всего											N

Примечание: (+) – положительный выбор; (-) – отрицательный выбор.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы – возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать порядок элементов в группе. На основе социоматрицы строится социограмма – карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

Социограмма – схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнитель-

ный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («шаге») с помощью специальных знаков (рис. 37).



Рис. 39. Социограмма (пример 1)

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляют из взаимно связанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3-х членов, реже — из 4-х и более членов (рис. 40).

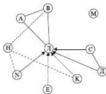


Рис. 40. Социограмма (пример 2)

Социометрические индексы. Различают персональные социометрические индексы (П.С.И.) и групповые (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными П.С.И. являются: индекс социометрического статуса i -члена; взаимной исключительности j -члена; объема, интенсивности и концентрации взаимодействия i -члена. Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: i – выбираемый, j – он же выбирающий, ij – совмещение ролей.

Индекс социометрического статуса i -члена группы определяется по формуле:

$$C_i = \frac{\sum_j R_{ij} + R_i}{N-1},$$

где C_i – социометрический статус i -члена;

R_i – полученные i -членом выборы;

S – знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i -члена;

N – число членов группы.

Социометрический статус – это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) и ней, то есть определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство различно у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом – индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимодействия. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко – либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы вычислять социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен расчет S_+ – положительного и S_- – отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Индекс эмоциональной экспансивности j -члена группы вычисляется по формуле:

$$E_j = \frac{\sum_{i=1}^N E_{ij} + E_j}{N-1},$$

где E_{ij} – эмоциональная экспансивность j -члена;

N – сделанные j -членом выборы (+, -).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

Из Г.С.И. наиболее важными являются:

индекс эмоциональной экспансивности группы, который вычисляется по формуле:

$$A_g = \frac{\sum_{i=1}^N (\sum_{j=1}^N A_{ij}^{-1})}{N}$$

где A_g – балансовость группы;

N – число членов группы;

индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы);

индекс взаимолобительной связанности («сплоченности группы») в группе, который вычисляется по формуле:

$$G_g = \frac{\sum_{i=1}^N (\sum_{j=1}^N E_{ij}^+)}{1/2 \cdot N(N-1)}$$

где G_g – связанность в группе по результатам положительных выборов;

E_{ij}^+ – число положительных взаимных связей в группе;

N – число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит прежде всего от правильного выбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, но особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причинами которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Методика Д.А. Ю. «Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе» [11]. Разработана О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета. Исследования психологического климата, как правило, преследуют две цели: 1) подтверждение гипотезы о взаимосвязи между особенностями психологического климата в группах и закономерностями протекания в них ряда процессов, то есть предположения о том, что производственные, социальные или социально-психологические процессы по-разному протекают в коллективах с различным психологическим климатом; 2) выработку конкретных рекомендаций по оптимизации психологического климата в коллективе.

Если для решения второй группы задач необходимо создание в каждом случае специальной методики, то в первом случае, как показывает практика, возникает потребность делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективе, проследить действительность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат и т. д. Такие измерения могут быть полезны, например, при изучении адаптации новых работников, отношения к труду, динамики текучести кадров, эффективности руководства, продуктивности деятельности.

Психологический климат первичного трудового коллектива понимается авторами как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выделялся критерий «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивского компо-

нента избрана переменная «знание – название особенностей членов коллективов».

Инструкция: «Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в вашем коллективе.

Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

- 1) внимательно прочитать варианты ответа;
- 2) выбрать один из них, наиболее соответствующий вашему мнению;
- 3) поставить знак «+» в пустой клетке против выбранного Вами ответа».

Вариант опроса №1

1. Отметьте, пожалуйста, с какими из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Больше всего члены нашего коллектива – серьезные, ответственные люди	
В нашем коллективе есть много людей	
Больше всего члены нашего коллектива – люди интеллигентные	

2. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?

Нет, конечно	Скорее нет, чем да	Не знаю, не задумывался об этом	Скорее да, чем нет	Да, конечно

3. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику

	Да	Не знаю, да	Не знаю, не задумывался над этим	Не знаю, нет	Нет
Детские качества членов коллектива					
Детские качества большинства членов коллектива					

4. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместите ваш коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

Это меня бы совсем устроило	Не знаю, не задумывалась над этим	Это меня бы совсем не устроило

6. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?

Нет, не мог бы	Не могу сказать, не задумывалась над этим	Да, мог бы

7. Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует недоброй, истоваришеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т. п. В какую из клеток Вы бы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

8. Как Вы думаете, если бы Вы выехали на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встретиться с членами вашего коллектива?

Да, конечно	Скорее да, чем нет	Затрудняюсь ответить	Скорее нет, чем да	Нет, конечно

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизована и имеет следующий алгоритм. Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестиро-

есть три вопроса, причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

положительная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящиеся к данному компоненту, или два ответа – положительные, а третий имеет любой другой знак);

отрицательная оценка (сюда относятся сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа – отрицательные, а третий имеет любой другой знак);

неопределенная, противоречивая оценка (эта категория включает следующие случаи: на все три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределены, а третий имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в табл. 75.

Таблица 75

Индивидуальные оценки отдельных компонентов отношения

Участник вопрос	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1			
2			
3			
...			
...			
n			

В каждой клетке такой таблицы должен стоять один из трех знаков: +; -, 0.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента

$$\bar{d} = \frac{\Sigma(+)-\Sigma(-)}{n}$$

где $\Sigma(+)$ – количество положительных ответов, содержащихся в столбце;

$\Sigma(-)$ – количество отрицательных ответов;

n – число членов коллектива, принимавших участие в исследовании.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до $+1$. В соответствии с принятой трехленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок (от -1 до $+1$) делится на три равные части: от -1 до $-0,33$; от $-0,33$ до $+0,33$; от $+0,33$ до $+1$.

Средние оценки, попадающие в первый интервал, будем считать отрицательными, во второй – противоречивыми, неопределенными, в третьей – положительными.

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношения выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, с учетом знака каждого компонента возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения: 1) полностью положительное; 2) положительное; 3) полностью отрицательное; 4) отрицательное; 5) противоречивое, неопределенное.

В первом случае психологический климат коллектива трактуется как весьма благоприятный; во втором – как в целом благоприятный; в третьем – как совершенно неудовлетворительный; в четвертом – как в целом неудовлетворительный, в пятом случае считается, что тенденции противоречивы и неопределенны.

На опросном листе вопросы 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту; 2, 5, 8 – к поведенческому; когнитивный компонент определяется вопросами 3 и 6, причем вопрос 3 содержит два вопроса.

Исследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования – 5–10 мин. Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения.

Литература

1. Альбина психологические тесты. М.: КПС. 1995.
2. Анветта А. Психологическое тестирование. Кн. 1, 2. М.: Педагогика. 1982.
3. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика многостороннего исследования личности. М.: Медицина. 1976.
4. Бодров В.А. Методические указания по проведению психофизиологического отбора в школы ВМФ. М.: ВМФ. 1969.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СД. 2001.
6. Бодров В.А., Малкин В.Б., Покровский Б.Л., Шварцко Д.И. Психологический отбор летчиков и космонавтов // Проблемы космической биологии. Т. 48. М.: Наука. 1984.
7. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию. Самара: Издательство, 2000.
8. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер. 2009.
9. Кабанов М.М., Лычко А.Е., Смирнов Б.М. Методы психологической диагностики и коррекции в клинике. Л.: Медицина. 1983.
10. Кузнецов Б.В. Основы практической психодиагностики. Л.: Медицина. 1984.
11. Лучшие психологические тесты (для профотбора и профориентации) / Отв. ред. А.Ф. Кузнецов. Петрозаводск: Петроком. 1992.
12. Макаренко Н.В., Пузов В.А., Кальченко Н.В., Майдилов Ю.Л., Квинко В.М., Вороновская В.И. Основы профессионального психофизиологического отбора. Киев: Наукова думка. 1984.

13. Маршурк В.Л., Бутузов Ю.М., Платушенко В.А., Серова Л.К. Методика психодиагностики в спорте: Учебное пособие. 2-е изд. М.: Просвещение. 1990.
14. Методика исследований в целях арчебно-лечной экпертизы. М.: Воениздат. 1995.
15. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / 2-е изд.: Под ред. А.А. Крылова и С.А. Мануйлова. СПб.: Питер. 2000.
16. Практикум по психодиагностике. Прикладная психодиагностика. М.: МГУ. 1992.
17. Практическая психодиагностика. Методика и тесты: Учебное пособие / Редактор-составитель Д.Я. Райгородский. Самара: Бахрам-М. 2001.
18. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов: Учебное пособие. М.: Воениздат. 1988.
19. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина. Т. 1, 2. М.: Векс. 1999.
20. Психология личности: тесты, опросники, методики / Составит. Н.В. Карпова, Н.В. Рабункова. М.: Голоскил, 1995.
21. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ). Методическое руководство. М.: ВНИИИМТ. 1990.
22. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. М.: Ин-т прикладной психологии. 2000.

Содержание

Предисловие	3
Раздел I. Психологические основы изучения профессиональной пригодности	8
<i>Глава 1. Психологические особенности системы "человек – профессия"</i>	
1.1. Профессиональная пригодность как системное свойство субъекта труда	7
1.2. Формирование субъекта труда – взаимосвязь личности и деятельности	17
Контрольные вопросы	26
Литература	26
<i>Глава 2. Профессиональная пригодность и личность профессионала</i>	
2.1. Изучение структуры личности	28
2.2. Способности и профессионально важные психологические качества	35
Контрольные вопросы	43
Литература	43
<i>Глава 3. Принципы и методы изучения профессиональной пригодности</i>	
3.1. Система определения профессиональной пригодности – принципы и этапы ее создания и применения	45
3.2. Общая характеристика методов психодиагностики	52
3.3. Требования к методам психодиагностики	65

Контрольные вопросы	71
Литература	71
Раздел II. Задачи и методы профессиональной	
 психодиагностики	
<i>Глава 4. Психологическое изучение</i>	
профессиональной деятельности	75
4.1. История развития профессиографии	78
4.2. Принципы профессиографии	91
4.3. Схема профессиографии	95
4.4. Методы профессиографии	97
4.4.1. Методы сбора эмпирических данных	99
4.4.2. Методы обработки эмпирических	
данных	113
4.4.3. Методы интерпретации результатов	
исследований	115
4.5. Дифференцированная профессиография ...	117
4.5.1. Ориентировочная схема системной	
профессиографии	117
4.5.2. Основные типы профессиографии	123
Контрольные вопросы	133
Практическое задание (практикум)	
по профессиографии	134
Литература	136
<i>Глава 5. Методы профессиональной ориентации</i>	
5.1. Профессиональная ориентация	
в системе формирования субъекта труда ...	138
5.2. Психологические особенности	
профессиональной консультации	144
5.3. Методики психологического обследования	
при профконсультировании	156
Контрольные вопросы	163
Литература	164
<i>Глава 6. Методы профессионального</i>	
психологического отбора	
6.1. Психологический отбор в системе	
определения профессиональной	
пригодности	166

6.2. Роль индивидуально-психологических особенностей личности в обеспечении профессиональной пригодности.....	175
6.3. Методические приемы психологического отбора	183
Контрольные вопросы	187
Литература	187
<i>Глава 7. Методы изучения межличностных отношений и групповых процессов.....</i>	<i>189</i>
7.1. Межличностные отношения и профессиональная пригодность.....	190
7.2. Психологические особенности совместной деятельности	195
7.3. Психологические особенности профессиональной группы	199
7.4. Методики изучения внутригрупповых межличностных отношений	210
Контрольные вопросы	215
Литература	216
<i>Глава 8. Методы психодиагностики состояния здоровья и акцентуаций личности</i>	
8.1. Психологическая экспертиза здоровья и профессиональная пригодность.....	218
8.2. Профессиональная пригодность, болезнь и предболезненные состояния	220
8.2.1. Психосоматические расстройства	222
8.2.2. Позитивные психопатологические синдромы	224
8.3. Профессиональная пригодность и акцентуации личности	228
8.4. Методические приемы психодиагностики психических состояний и акцентуаций личности	238
Контрольные вопросы	243
Литература	243
<i>Глава 9. Методы психологической экспертизы причин ошибочных действий и аварий</i>	

9.1. Ошибочное действие как показатель уровня профессиональной пригодности.....	245
9.2. Психологические причины ошибочных действий и аварий.....	253
9.3. Методические приемы психологической экспертизы причин ошибочных действий и аварий	265
Контрольные вопросы	267
Литература	268

Раздел III. Методика психологического обследования

Введение	271
Перечень методов психологической оценки профессиональной пригодности	274
Занятие 1. Исследование восприятия	283
Занятие 2. Исследование пространственных представлений	289
Занятие 3. Исследование памяти	295
Занятие 4. Исследование внимания	303
Занятие 5. Исследование мышления	314
Занятие 6. Исследование психомоторики	334
Занятие 7. Исследование свойств личности.....	345
Занятие 8. Исследование темперамента	506
Занятие 9. Исследование волево-мотивационных, мотивации, интересов, профессиональных склонностей.....	525
Занятие 10. Исследование характерологических особенностей личности	600
Занятие 11. Исследование интеллектуального развития	608
Занятие 12. Исследование психических состояний	661
Занятие 13. Исследование межличностных отношений и групповых процессов ..	701
Литература	762

Учебное пособие

Практикум по дифференциальной геометрии
профессиональной пригодности

Художник: П.П. Ефремов

Редактор: Г.А. Халеев

Корректор: Р.В. Воробьева

Компьютерная верстка: В.Д. Лавренко

Лицензия ИД №01018 от 21 февраля 2000 г.

Издательство «ПЕР СЭ»

129366, Москва, ул. Ярославская, 13, к.120

тел./факс: (095) 216-30-31

e-mail: print@perso1.ru

Налоговая льгота — общероссийский классификатор
продукции ОК-005-093, том 2; 953000 — книги, брошюры

Подписано в печать: Формат 84x108/32. Печать офсетная.

Гарнитура Таймс. Бумага

Уд. печ. л. 24 Тираж 3000 экз. Заказ