

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 151.8:378

И. В. Власкина

КОРРЕЛЯЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»

Аннотация. Статья посвящена описанию исследования корреляций профессионально важных качеств и эффективности профессиональной деятельности работников области «Человек – Человек». В исследовании приняли участие представители различных сфер занятости: образования, здравоохранения, обслуживания, а также менеджеры разных уровней. В качестве методической основы работы были использованы тест-опросник самоотношения В. В. Столина, С. Р. Пантелеева, тест самооффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема и В. Ромека, тест-опросник оценки социально-коммуникативной компетентности Е. И. Рогова, опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССП-98» В. М. Моросановой, Р. Р. Сагиева, а также бланк-опросник оценки уровня эффективности трудовой деятельности, разработанный автором статьи и прошедший экспертную проверку, которую осуществляли ведущие специалисты и руководители из разных отраслей.

Результаты исследования показали статистически значимую корреляцию эффективности деятельности работников области «Человек – Человек» и таких их профессионально важных качеств, как стрессоустойчивость, терпимость к неопределенности, социальная смелость, социально-коммуникативные способности, позитивное самоотношение, отсутствие тенденции к самообвинению и избеганию неудач. В остальном корреляции уровня и качества профессионализма и профессиональных компетенций у разных специальностей отличаются. Одним из ценных промежуточных итогов исследования, с точки зрения автора, являются полученные данные о высокой корреляции между степенью эффективности деятельности медицинских работников и их неуверенностью в себе, неумением планировать; а также между эффективностью косметологов-визажистов и их конформностью, отсутствием самоинтереса и инициативы в социальных контактах. Подобный материал пока не рассматривался ни одним ученым и требует дополнительного изучения.

Ключевые слова: тип профессии, профессионально важные качества, эффективность профессиональной деятельности, факторы эффективности, критерии и показатели эффективности.

Abstract. The paper is devoted to the correlation between the employees' significant professional characteristics and the effectiveness of their performance in social spheres implying interpersonal relations. The representatives of different social sectors were surveyed including the managers of different levels in education, health care and social services. The research methods combine the test-questionnaires by V. V. Stolin, S. R. Panteleyev, R. Shvartser, M. Yerusalem, B. Romek V. M. Morosanova, R. R. Sagiev, as well as the author's questionnaire for evaluating the professional effectiveness level.

The research findings reveal the statistically significant correlation between professional effectiveness in the given spheres and stress resistance, social courage, tolerance to uncertainty, social-communication skills, positive self-attitude, absence of self-condemnation and failures avoidance. However, in other aspects the correlation between the professional levels and competences differ depending on the professional spheres. In author's opinion, the research outcomes need some additional consideration and investigation.

Keywords: profession type, significant professional characteristics, effectiveness of professional work, effectiveness factors, criteria and indicators of effectiveness.

В настоящее время, в связи с усложнением систем коммуникаций в профессиональной деятельности и требованиями рыночной экономики, актуальным становится выявление факторов, определяющих эффективность деятельности работников различных сфер занятости. Особенно важной эта задача является для профессий типа «Человек – Человек».

В нашей работе под эффективностью профессиональной деятельности мы будем понимать достижение результата, устраивающего работодателя, клиента, а также самого работника и обусловленного сформированностью у последнего таких профессионально важных качеств (ПВК), как социально-коммуникативные способности, стрессоустойчивость, толерантность, позитивное самоотношение, организованность, готовность к профессиональному росту.

Анализ литературы показал, что на сегодняшний день существуют исследования, в которых на основании субъективных критериев демонстрируется влияние личностных особенностей работников области «Человек – Человек» на профессиональный уровень их деятельности [6, 15, 19 и др.] и доказывается взаимозависимость ПВК и продуктивности труда представителей отдельных профессий: педагогов, психологов, менеджеров, врачей и т. д. [3, 7, 11 и др.]. Однако

обобщающих работ на эту тему, где охватывался бы весь многообразный спектр специальностей указанной сферы, нет.

Нами было предпринято пилотажное исследование, в котором приняли участие 11 косметологов-визажистов, 8 специалистов по маникюру – педикюру, 13 стилистов, 11 парикмахеров, 8 педагогов, 10 психологов, 13 операторов справочной службы, 10 санитарок, 13 медицинских сестер, 10 менеджеров – всего 107 человек. В качестве методик были выбраны тест-опросник самооотношения В. В. Столина, С. Р. Пантелеева, тест самоэффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема и В. Ромека, тест-опросник оценки социально-коммуникативной компетентности [14], опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССП-98» (В. М. Моросанова, Р. Р. Сагиев).

Оценка уровня эффективности деятельности работников производилась с помощью бланка-опросника (таблица). Данный бланк был разработан нами на основе анализа профессиограмм, должностных инструкций и других законодательных актов, регулирующих деятельность работников сферы «Человек – Человек» [2, 9, 13 и др.]. Его составили 5 критериев (оцениваемых характеристик) и 19 показателей (количественных индикаторов оцениваемых характеристик).

Ранжирование показателей по степени значимости производилось экспертами – ведущими специалистами и руководителями из разных отраслей (образования, здравоохранения, обслуживания). В целом мониторинг и оценку проводили 20 экспертов. Обработка их мнений осуществлялась с помощью среднего значения (для получения коэффициента каждого критерия и показателя эффективности) и коэффициента конкордации Кендалла (для получения коэффициента согласованности мнений экспертов). Для подсчетов использовалась программа SPSS Statistics 17.0.

При обработке бланков оценки показатели эффективности работников умножались на коэффициенты, соответствующие средним значениям рангов, которые присуждали этим показателям эксперты. Показатели, отражающие низкий уровень эффективности работника (пропуски рабочих дней, опоздания, конфликты с администрацией и коллегами, факты нарушения делового этикета, наказания), умножались на коэффициент со знаком «-». При наличии у испытуемого такого показателя, как «ученая степень», ему присуждались 1 или 2 балла (кандидат или доктор наук), при отсутствии – 0 баллов. Затем показатели суммировались, и для каждого работника высчитывался процент его эффективности от максимально возможного балла в данной группе ра-

ботников (интегральный показатель эффективности по группам различен). Интегральный показатель соотносился с уровнем эффективности профессиональной деятельности (1 – низкий, 2 – средний, 3 – высокий).

Бланк оценки уровня эффективности деятельности работника
типа профессии «Человек – Человек»

ПВК	Критерий эффективности	Показатель эффективности	Кол-во	Кэф.	Итог
Социально-коммуникативные способности	Интенсивность взаимодействий с субъектами труда	Создание условий для труда и отдыха коллектива. Охват клиентов (количество проведенных уроков, количество проконсультированных/обслуженных клиентов). Участие и организация общественных и культурно-массовых мероприятий			
Толерантность, стрессоустойчивость	Соблюдение норм профессионального взаимодействия	Конфликтные ситуации с коллегами, администрацией, клиентами. Факты нарушения делового этикета			
Готовность к профессиональному росту	Повышение квалификации	Семинары, курсы, тренинги, конференции. Разряд. Категория. Ученая степень			
Позитивное самоотношение	Научно-методическая работа	Разработка и внедрение новых технологий, разработка методических материалов, программ. Участие в олимпиадах, выставках, конкурсах. Призовые места			
Организованность	Соблюдение трудовой дисциплины	Пропущено рабочих дней без уважительной причины. Пропущено рабочих дней по уважительной причине. Опоздания без уважительной причины. Опоздания по уважительной причине			
Сумма					
Интегральный показатель эффективности (% от максимальной суммы в группе)					
Уровень эффективности (низкий, средний, высокий)					

С целью определения нормальности распределения в выборке работников был использован критерий Колмогорова – Смирнова; для

выявления корреляции различных ПВК с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности работников – корреляционный анализ Спирмена; установления значимости различий в ПВК и уровне эффективности профессиональной деятельности у работников разных специальностей – критерий Краскела-Уоллеса. Для обработки полученных данных применялись компьютерные программы Excel и SPSS Statistics 17.0, Microsoft Excel.

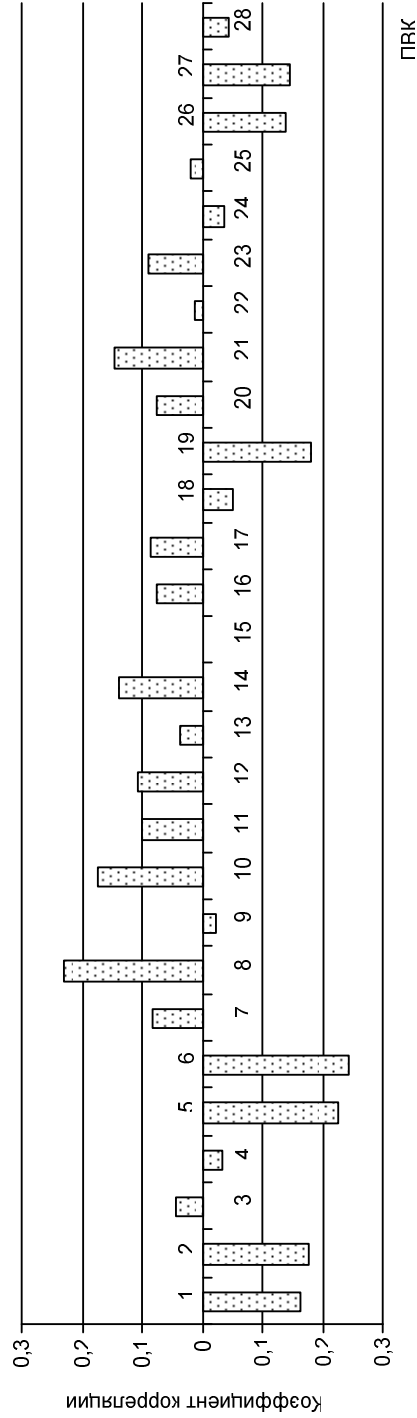
С помощью среднего значения (в %) интегрального показателя эффективности и стандартного отклонения были выведены уровни эффективности профессиональной деятельности:

- **низкий (менее 32%)** – работник не осуществляет (или редко осуществляет) научно-методическую деятельность, часто нарушает трудовую дисциплину, редко взаимодействует с субъектами труда, нарушает нормы профессионального сотрудничества, обладает низким или средним уровнем стрессоустойчивости, толерантности, позитивного самоотношения, социально-коммуникативных способностей, готовности к профессиональному росту.

- **средний (32–86%)** – работник редко занимается научно-методической деятельностью, иногда нарушает трудовую дисциплину и нормы профессионального взаимодействия, со средней интенсивностью сотрудничает с субъектами труда; его уровень сформированности ПВК средний или выше среднего;

- **высокий (более 86%)** – человек ведет научно-методическую работу, не нарушает (или крайне редко нарушает) трудовую дисциплину и принятые нормы профессионального сотрудничества, интенсивно взаимодействует с субъектами труда, имеет высокий или выше среднего уровень сформированности ПВК.

Анализ результатов в объединенной группе испытуемых показал слабую корреляцию эффективного исполнения своих профессиональных обязанностей и социально-коммуникативной неуклюжести (-0,2), нетерпимости к неопределенности (-0,2), фрустрационной нетолерантности (-0,2), социальной смелости (0,2), самообвинения (-0,2), избегание неудач (-0,2), «за» или «против» собственного «я» (0,2). На уровне статистической значимости ($p = 0,05$) находится корреляция высокой эффективности деятельности социально-коммуникативной компетентности, терпимости к неопределенности, социальной смелости, отсутствия самообвинения, позитивного самоотношения. Значительное влияние ($p = 0,01$) на эффективность труда и производительность оказывают стрессоустойчивость и отсутствие тенденции к избеганию неудач (рисунок).



Корреляция между высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности и ПВК работников сферы «Человек – Человек»:

ПВК. 1 – социально-коммуникативная некомпетентность; 2 – нетерпимость к неопределенности; 3 – стремление к конформности; 4 – стремление к статусному росту; 5 – ориентация на избегание неудач; 6 – фрустрационная нетолерантность; 7 – уверенность в себе; 8 – социальная смелость; 9 – инициатива в социальных контактах; 10 – положительное отношение к себе; 11 – самоуважение; 12 – аутосимпатия; 13 – ожидаемое отношение других; 14 – самоинтерес; 15 – самоуверенность; 16 – отношение других; 17 – самопринятие; 18 – самопоследовательность (саморуководство); 19 – самообвинение; 20 – самоинтерес; 21 – самопонимание; 22 – планирование; 23 – моделирование; 24 – программирование; 25 – оценка результатов; 26 – гибкость; 27 – самостоятельность; 28 – общий уровень саморегуляции

Полученные результаты вполне соответствуют данным проведенных ранее исследований. Так, И. Б. Шебураков доказал связь между наличием толерантности и эффективностью деятельности государственного служащего [18]. Ю. Н. Слепко убедительно продемонстрировал, что на качество деятельности учителя влияет степень его социальной смелости [15]. У В. В. Банникова и Л. В. Порхун показано, как деятельность персонала органов внутренних дел и социальных педагогов зависит от их стрессоустойчивости [3, 12].

И. А. Акиндинова и А. А. Баканова считают, что в профессиях типа «Человек – Человек» факторами, предрасполагающими к эмоциональному выгоранию, являются низкий уровень стрессоустойчивости, низкая самооценка, склонность к чувству вины, чувствительность к замечаниям, высокая совестливость, зависимость от мнения других [1].

Сравнение ПВК и уровня эффективности деятельности работников разных специальностей с помощью критерия Краскела – Уоллеса показало значимые различия по параметрам «нетерпимость к неопределенности», «стремление к конформности», «ориентация на избегание неудач», «социальная смелость», «самообвинение», «самоинтерес», «планирование».

Мы сочли целесообразным рассмотреть корреляцию высокого уровня профессиональной эффективности и ПВК по каждой группе профессий отдельно.

У педагогов обнаружилась сильная корреляция высокого профессионализма и планирования (0,8); средняя – в отношении эффективности и социально-коммуникативной неуклюжести (0,6), самоуверенности (0,5), моделирования (0,5), общего уровня саморегуляции (0,5); умеренная – в плане эффективности и нетерпимости к неопределенности (0,3), инициативы в социальных контактах (0,4), самопонимания (0,3), программирования (0,3), самостоятельности (0,4). На уровне статистической значимости ($p = 0,05$) находится корреляция эффективности и умения планировать.

И. А. Чайковская, Л. В. Порхун и А. К. Маркова, в свою очередь, выявили обусловленность результативности совместной работы педагога с детьми позитивным его самоотношением, аутосимпатией, самоуважением, уверенностью в себе, организованностью [8, 12, 17].

В группе психологов была отмечена сильная корреляция эффективности профессиональной деятельности и показателей «отношение других» (0,8), «самопринятие» (0,7), «самостоятельность» (0,7); средняя корреляция с нетерпимостью к неопределенности (0,6), социальной смелостью (0,5), планированием (0,5), самообвинением (-0,6). На высоком уровне статистической значимости ($p = 0,01$) находится корреляция эффективности и отношения других; на приемлемом ($p = 0,05$) – самопринятия, самостоятельности, отсутствия самообвинения.

Е. П. Ильин также указывал, что такая интропунитивная форма фрустрации, как самообвинение, может негативно сказываться на эффективности деятельности психолога, поскольку приводит к свертыванию целей деятельности, замещению их более простыми, доступными, или только к мысленному их достижению, или же вообще отказу от них [4], что для данного рода занятий недопустимо.

Менеджеры показали среднюю корреляцию между эффективностью профессиональной деятельности и аутосимпатией (0,57), отношением других (0,59); умеренную – в отношении стремления к конформности (-0,4), ориентации на избегание неудач (-0,3), ожидания отношения других (0,4), самоуверенности (0,4), самопринятия (0,41). Тем не менее на уровне статистической значимости не находится ни один коэффициент. Получение статистически незначимых корреляций может быть связано с разнородностью выборки (в исследовании принимали участие менеджеры разных звеньев). В связи с этим, выводы по данной группе могут быть лишь предварительными и требуют дальнейшего подтверждения. Так, связь высокой эффективности деятельности менеджеров и аутосимпатии, на наш взгляд, объясняется тем, что только человек, обладающий чувством достоинства, может добиться высокой должности, заслужить симпатию и уважение своих подчиненных.

Отрицательная корреляция наблюдается между эффективностью менеджера и его конформностью, ориентацией на избегание неудач. И. В. Овчинникова в своей работе описала влияние самостоятельности мышления руководителей на результативность решения ими управленческих задач [10], а А. В. Кузьмин обратил внимание на необходимость сильной мотивации для достижения успеха руководителем [5]. Очевидно, что менеджеру приходится принимать массу самостоятельных рискованных решений, заслу-

шивать огромное количество точек зрения работников. В связи с этим всегда более эффективен руководитель, обладающий собственным мнением и смелостью.

В группе санитарок наблюдалась сильная корреляция между эффективностью и самоуверенностью (-0,7), средняя – между эффективностью и интегральным самоотношением (-0,5), а также самостоятельностью (-0,5). На уровне статистической значимости находится корреляция высокого уровня эффективности и неуверенности в себе, что может быть связано с тем, что должность санитарки не престижна и низкооплачиваема, поэтому на нее, как правило, идут люди, не верящие в свои способности выполнять более квалифицированную работу.

Среди медицинских сестер средней оказалась корреляция между высоким уровнем эффективности и планированием (-0,5). На уровне статистической значимости находится корреляция эффективности и неумения планировать.

У косметологов-визажистов сильная корреляция выявлена между эффективностью и стремлением к конформности (0,8), самоинтересом (-0,8); средняя – между эффективностью и инициативой в социальных контактах (-0,6), ожидаемым отношением других (-0,6), самопоследовательностью (-0,6), гибкостью (-0,5). На уровне статистической значимости ($p = 0,01$) находится корреляция эффективности и конформности, отсутствия самоинтереса, на уровне $p = 0,05$ – корреляция эффективности и отсутствия инициативы в социальных контактах. Эти данные соотносятся с выводом Л. А. Цветковой о взаимосвязи успешности профессиональной деятельности медицинского работника и такой его психологической характеристикой, как отношение к другому человеку как ценности [16].

В группе специалистов по маникюру-педикюру средняя корреляция обнаружена между эффективностью и самостоятельностью (0,5), инициативой в социальных контактах (0,6), моделированием (-0,5); умеренная – в плане нетерпимости к неопределенности (0,4), самоинтереса (0,4), планирования (0,4). На уровне статистической значимости не находится ни один коэффициент. Хотя статистически значимых результатов не выявлено, явно прослеживается связь между высоким уровнем эффективности работников и их самостоятельностью, инициативностью в социальных кон-

тактах, что вполне объяснимо – большинство специалистов этого направления деятельности занимаются индивидуальным предпринимательством.

Группа стилистов показала сильную корреляцию эффективности и социально-коммуникативной неуклюжести (-0,7), среднюю – относительно уверенности в себе (0,5), самоинтереса IV (0,6) и б (0,5), моделирования (0,5), ориентации на избегание неудач (-0,5). На уровне статистической значимости ($p = 0,01$) находится корреляция высокого уровня эффективности и социально-коммуникативной компетентности, на уровне $p = 0,05$ – эффективности и самоинтереса. Важность коммуникативных свойств для работников сферы обслуживания отмечал, в частности, А. А. Отюгов [11].

У парикмахеров сильная корреляция проявилась между эффективностью и ожидаемым отношением других (0,7), самопоследовательностью (-0,7); умеренная – относительно нетерпимости к неопределенности (0,4), инициативы в социальных контактах (-0,5), интегрального самоотношения (0,3), отношения других (0,5), самообвинения (-0,3), самоинтереса (0,4), оценки результатов (0,4). На уровне статистической значимости ($p = 0,01$) находится корреляция высокого уровня эффективности и ожидания положительного отношения от других, а также отсутствия самопоследовательности. И это не удивительно: к позитивно настроенным мастерам и клиенты настроены положительно – они чаще приходят к ним, приобретают сопутствующий товар и проч.

В группе операторов справочной службы средняя корреляция наблюдалась между эффективностью и уверенностью в себе (-0,5), аутосимпатией (-0,5), отношением других (-0,5). Статистической значимостью не обладает ни один коэффициент, поэтому в данной профессиональной общности также требуются дополнительные исследования. Тем не менее выявленная средняя корреляция эффективности деятельности и их неуверенности в себе, отсутствия аутосимпатии, сомнения в положительном отношении других объясняется непрестижностью специальности оператора справочной службы, небольшой долей положительной обратной связи от клиентов. На этих рабочих местах лучше функционируют те, кто априори невысокого мнения о себе и о других (сохраняется гомеостаз «Образ Я», который препятствует быстрому эмоциональному выгоранию).

Обобщим изложенное в виде кратких выводов.

1. Корреляция ПВК представителей разных профессиональных групп области «Человек – Человек» и уровня эффективности их деятельности неоднозначна. Качество, коррелирующее с высокой эффективностью деятельности работника одной профессиональной области, может не коррелировать с эффективностью работника другой. Так, например, высокая эффективность деятельности стилистов в большей степени зависит от социально-коммуникативной компетентности, а профессионализм и результаты работы психологов – от наличия у них ожидания положительного отношения к себе со стороны других людей.

2. Высокий уровень эффективности деятельности всех работников типа профессии «Человек – Человек» значимо коррелирует с их стрессоустойчивостью, социальной смелостью, социально-коммуникативной компетентностью, позитивным самоотношением, а также отсутствием тенденций к самообвинению, избеганию неудач и нетерпимости к неопределенности.

3. С нашей точки зрения, одним из ценных промежуточных итогов исследования являются полученные нами данные о высокой корреляции между степенью эффективности деятельности медицинских работников и их неуверенностью в себе, неумением планировать; а также между эффективностью косметологов-визажистов и их конформностью, отсутствием самоинтереса и инициативы в социальных контактах. Подобный материал пока не рассматривался ни одним автором и требует дальнейшего изучения.

Литература

1. Акиндинова И. А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика // Педагогические вести. 2003. № 5. С. 34.

2. Афанасьева Е., Иванова Н., Портнягина С. Как оценить эффективность сотрудников // Справочник по управлению персоналом. 2007. № 2. С. 52–57.

3. Банников В. В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 145 с.

4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2002. 512 с.

5. Кузьмин А. Б. Влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителя: дис... канд. психол. наук. Тверь, 2006. 156 с.

6. Лаврова Н. А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек – человек» // Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития: тезисы московской межвузовской научно-практической конференции. М., 2003. С. 195.

7. Малешашева Г. В. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности военного психолога-женщины: дис. ... канд. психол. наук. М., 2006. 138 с.

8. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993. 193 с.

9. Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности врача-терапевта участкового: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.04.2007 г. № 282. Электронная версия: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/orders/128>.

10. Овчинникова И. В. Влияние самостоятельности мышления специалиста управленческого профиля на решение многовариантных задач: дис.... канд. психол. наук. Тверь, 2006. 196 с.

11. Отюгов А. А. Коммуникативные свойства человека как фактор эффективности его работы в сфере обслуживания (на примере водителей такси): дис. ... канд. психол. наук. Л., 1984. 151 с.

12. Порхун Л. В. Психологические технологии повышения продуктивности профессиональной деятельности социальных педагогов: дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2010. 207 с.

13. Примерные целевые показатели эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации: согласованы с Российским профсоюзом работников культуры 23 июня 2010 г. № 03–12/73 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://culture.ulgov.ru/deyatelnost/metod_recomend/316.html.

14. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании: учеб. пособие. М., 1996. 529 с.

15. Слепко Ю. Н. Оценка эффективности деятельности учителя различными участниками педагогического процесса: автореф. дис.... канд. психол. наук. Ярославль, 2006. 23 с.

16. Цветкова Л. А. Коммуникативная компетентность врачей-педиатров: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1994. 168 с.

17. Чайковская И. А. Исследование взаимосвязи самоотношения учителя и педагогического взаимодействия в системе «учитель – ученик»: дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2000. 182 с.

18. Шебураков И. Б. Формирование толерантности государственного служащего к негативным психологическим воздействиям профессиональной среды: дис. ... канд. психол. наук. М., 2002. 184 с.

19. Якунина Ю. Е. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»: дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

УДК 159.9:316.6:316.4+378

**Л. Я. Дорфман,
Ю. Л. Панов**

Я-КОНЦЕПЦИЯ И МОТИВЫ ДОСТИЖЕНИЯ У КУРСАНТОВ ВВ МВД РФ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ СКЛОННОСТИ К ДЕВИАНТНОСТИ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

Аннотация. Стремительные перемены в нашей стране и в мире ужесточают требования к морально-психологической подготовке специалистов в военных вузах. Будущие офицеры должны обладать, в частности, такими качествами, как устойчивость, стабильность, способность к саморегуляции, саморуководству, торможению и сдерживанию нежелательных эмоциональных импульсов. В статье излагаются результаты психологического исследования личностно-мотивационного профиля учащихся младших курсов военного института внутренних войск МВД России. Автором был предпринят сравнительный анализ их психологической устойчивости к различным неблагоприятным факторам в зависимости от уровня девиантности. Методологической базой исследования стали психометрический подход, концепция метаиндивидуального мира и концептуальная модель полимодального «Я».

В ходе работы преследовались две задачи: изучить особенности Я-концепции и полимодальных мотивов достижения у курсантов; проанализировать и сопоставить их личные качества в соответствии с принадлежностью к группам с невыраженной и ярко выраженной девиантностью. У испытуемых обнаружена явная связь между склонностью к деви-