

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ВЛИЯНИЕ СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ НА ОСОБЕННОСТИ
САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СЛУЖАЩИХ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Борисовой Юлианны Николаевны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Худаева М.Ю.

Рецензент:
психолог ООО МБУ «Центр
молодежных инициатив»
Шатохина Л.М.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ	8
1.1. Проблема саморегуляции поведения в психологической науке	8
1.2. Стили мышления: понятие, характеристики	18
1.3. Особенности профессионального мышления муниципальных служащих, как совокупность всех стилей мышления	27
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ	44
2.1. Организация и методы исследования	44
2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения влияния стиля мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения	46
2.3. Программа, направленная на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	75
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	75
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	88
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных	93
Приложение 4. Программа, направленная на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих	109

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. В связи с изменением социально-экономических условий и усложнением информационных процессов в нашей стране все большую актуальность приобретают исследования, посвященные исследованиям саморегуляции, прежде всего, работающих в системе «человек-человек». Особенно актуальными они являются для муниципальных служащих. Умение выработать конструктивное отношение к служебным ситуациям и сведение к минимуму негативного влияния последствий, по нашему мнению, должны составлять одно из профессионально важных качеств. Базироваться они должны на представлениях человека о своих ресурсах и на более общем умении управлять ими, проектируя основные направления своей профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность муниципальных служащих вне зависимости от того, чем представлены их должностные обязанности и что им приходится выполнять на своем рабочем месте, относится к категории видов профессиональной деятельности с очень высокой моральной ответственностью за сохранение здоровья и жизни как одного человека, социальной группы, так и общества в целом.

Как отмечает Г.И. Уразаева, в настоящее время на этапе существенного изменения социальной структуры нашего общества процессы по его преобразованию, характеризуются весьма спорными результатами: с одной стороны, улучшается качество жизни людей, а с другой – усложняются общение и деятельность. Изменяются и частично обесцениваются моральные и нравственные ценностные ориентиры, постоянно повышается конкуренция на рынке труда, различные социально-психологические дистрессы становятся повседневными явлениями нашей жизни. В состоянии нарастающего эмоционального напряжения значительно повышаются

требования, которые социум предъявляет к личности и профессионализму муниципальных служащих, чья деятельность непосредственно реализуется в системе отношений «человек-человек».

При формировании новых общественных и государственных структур заметно преобразуется интеллектуальная составляющая среды управленческой деятельности. Это существенно влияет на самосознание управленцев, формы и результаты их профессиональной деятельности. Новые требования к муниципальным служащим, в первую очередь, отражаются в их профессиональном мышлении, умении адекватно современным реалиям действовать. В этой связи возникает потребность в изучении стилевых характеристик профессионального мышления муниципальных служащих

Теоретический анализ показал недостаточную научную разработанность вопроса влияния стиля мышления на особенности саморегуляции муниципальных служащих.

Проблема исследования: влияет ли и как стиль мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения?

Цель исследования: выявить характер влияния стилей мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения.

Объект исследования: саморегуляция поведения муниципальных служащих.

Предмет исследования: влияние стилей мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения.

Гипотеза: стиль мышления муниципальных служащих будет оказывать влияние на саморегуляцию поведения, а именно: доминирование аналитического, идеалистического и прагматического стилей мышления связано с более высоким уровнем саморегуляции поведения.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть разработанность проблемы влияния стилей мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения в психологии.
2. Изучить особенности саморегуляции поведения муниципальных служащих.
3. Исследовать стили мышления муниципальных служащих.
4. Определить характер влияния стиля мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения.
5. Разработать программу, направленную на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих.

Теоретическую основу исследования составляют концепция саморегуляции поведения и деятельности В.И. Моросановой, а также работы, посвященные изучению стилей мышления М.А. Холодной, А.А. Алексева, Л.А. Громовой.

Методы исследования:

- организационный метод: сравнительный;
- эмпирические методы: диагностический;
- методы обработки данных: методы количественного и качественного анализа, методы математико-статистического анализа данных (статистический критерий Манна-Уитни; множественный регрессионный анализ);
- метод интерпретации: структурный.

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерной программы статистического анализа SPSS-17.

Методики исследования:

1. Методика «Индивидуальные стили мышления» (А.А. Алексеев, Л.А. Громова).
2. Методика «ССПМ» (В.И. Моросанова).

База и выборка исследования: администрация Губкинского городского округа. В исследовании приняли участие муниципальные служащие в количестве 73 человек.

Положения, выносимые на защиту:

1. Стиль мышления муниципальных служащих оказывает влияние на саморегуляцию поведения, а именно: доминирование аналитического, идеалистического и прагматического стилей мышления связано с более высоким уровнем саморегуляции поведения.

2. У муниципальных служащих с доминирующими аналитическим, прагматическим и реалистическим стилем мышления более выражен такой показатель саморегуляции поведения, как оценка. Доминирование синтетического стиля мышления связано с более высоким уровнем развития таких показателей саморегуляции, как моделирование и гибкость, а доминирование идеалистического стиля мышления – гибкости и самостоятельности.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования обусловлена его вкладом в расширение представлений психологии управления о специфике мыслительной деятельности и психологических особенностях саморегуляции поведения муниципальных служащих; в возможности применения полученных результатов исследования в разработке основ психологического сопровождения профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная программа, направленная на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих, может быть использована в деятельности психологических служб организаций. Результаты исследования могут также применяться в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации практических психологов.

Апробация и внедрение результатов исследования. Апробация результатов исследования проводилась на базе администрации Губкинского

городского округа. На основании материалов магистерской диссертации разработана программа, направленная на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих, которая используется в администрации Губкинского городского округа

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников, приложений. Работа включает 4 таблицы и 2 рисунка. Список использованных источников содержит 100 наименований. Объем основного текста – 70 страниц, учитывая приложения – 122 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ НА ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ

1.1. Проблема саморегуляции поведения в психологической науке

По мнению М.И Магура, понятие «регулировать» в психологических исследованиях может быть понято как:

- 1) подчинение определенному порядку или правилу, стремление упорядочивать;
- 2) установление правильного, необходимого для работы взаимодействия частей целого;
- 3) направление развития или движения чего - то в надежде привести в порядок всю систему [47].

И.П. Марченко определяет регуляцию как психологический процесс, которая может быть направлена и на внешний объект, и на собственную структуру, на свое собственное функционирование. И во втором случае речь уже будет идти о процессе саморегуляции. Факты, влияющие на способность различных природосообразных систем к адаптации, самовоспроизведению и развитию подтолкнули ученых к изучению таких процессов и явлений, которые объединяет система саморегуляция активности, обеспечивающая адаптацию, развитие и совершенствование личности [49].

Согласно А.В. Облонскому в середине прошлого века проблема саморегуляции в первую очередь заинтересовала ученых - физиков, кибернетиков и представителей общей теории систем, работы которых и способствовали дальнейшему рассмотрению этого нового научного феномена. Предложенные ими основы концепции теории саморегуляции были положены в основу изучения структурных составляющих процесса саморегуляции в так называемых неравновесных системах, одинаково

проявляющихся в физических, химических, биологических и социальных системах [59].

Понятие «самоорганизующаяся система» и его появление в научной терминологии связано с именем английского ученого – представителя кибернетического подхода в науки У.Р. Эшби [57].

Исходя из статистики исследований А.К. Осницкого в контексте кибернетических исследований проблемы саморегуляции работали как зарубежные, так и отечественные психологи [65].

Одним из первооткрывателей кибернетического подхода в саморегуляции, говоривший о сходстве в обмене информацией у живых организмов и у техники был Н. Пейсахов, он говорил, что раскрытие основ саморегуляции в природе может дать мощный толчок в развитии технических кибернетических систем и исследовании искусственного интеллекта. По его мнению, базовой задачей ученых в этой области является создания искусственных систем, которые будут способны адаптировать собственное поведение к условиям изменчивой окружающей действительности [67].

М.Б. Курбатова характеризует саморегулирующуюся систему в этом направлении науки как сложную динамическую систему, которая способна при изменении как внешних, так и внутренних условий сохранять и улучшать свою организацию с учетом имеющегося опыта. Саморегулирующаяся система отличается способностью к адаптации, стремлением к установлению определенного баланса с окружающей действительностью, и поэтому обладает свойством относительной устойчивости к воздействиям из вне. В качестве наиболее существенных параметров саморегулирующихся систем рассматривали такие их параметры как сложность, адаптивность, стремление к равновесию, надежность, гибкость и устойчивость [44].

По мнению Н. Лясникова в современной науке понятие «саморегуляция» распространено в различных направлениях, изучающих саморегуляцию как

особый тип развития систем природы или как результат развития самоуправления в социальной организации, о саморегуляции говорят и в связи с идеями социальной кооперации [46].

И.П. Марченко утверждает что, в современной науке изучение механизмов и закономерностей процессов саморегуляции в качестве самостоятельного направления выделилось не так давно. По этой причине в данной области знания имеется еще большое количество и теоретических, и методологических неточностей, ждущих своего разрешения [49].

Теория становления представлений о психической саморегуляции достаточно развернуто прописана в исследованиях Г.С. Прыгина и его ученика Д. Ишкова [31].

Согласно данным исследования Е.С. Галеева в общем виде краткий исторический экскурс концептуального оформления феномена психической саморегуляции может быть представлен следующим образом [13].

Проблема процессов психической саморегуляции долгое время интересовала многих выдающихся исследователей, в том числе В.М. Бехтерева, Л.С. Выготского, Л.И. Божович и представителей их научных школ. Корни идеи о системной самоорганизации личности необходимо искать в психофизиологии и психологии первой половины 20 века в теориях А.А. Ухтомского (его знаменитая теория доминанты), в трудах Н.А. Бернштейна и П.К. Анохина, работах представителей гештальтпсихологического направления в науке, сформулировавших ряд общих теоретико-методологических основ и частично в трудах представителей бихевиоризма [6; 11].

По мнению Н.Л. Захарова в психологии при анализе явления саморегуляции существует множество подходов, изучающих ее отдельные аспекты, но одного определения и единого представления об этом явлении в современной психологии пока нет. Изучение разнообразных определений понятия саморегуляции, предложенных различными учеными и научными школами, показывает, что их авторы акцентируют внимание на тех

особенностях саморегуляции, которые, по их мнению, являются наиболее значимыми [23].

В самом общем виде определение понятия «саморегуляция» дано в «Новом энциклопедическом словаре». Там оно определено как «целенаправленный процесс, в ходе которого создается, воспроизводится, или совершенствуется организация сложной динамической системы. Свойства саморегуляции обнаруживают объекты различной природы: клетка, организм, биологическая популяция, биогеоценоз, человеческий организм» [58, с.1455].

Такое же общее определение дают и М.И. Дьяченко с Л.А. Кандыбович. Они определяют саморегуляцию как сумму или совокупность социально и природно - приобретенных качеств, которая проявляется в осознаваемых особенностях волевых процессов, интеллектуальных, мотивационных особенностях и реализуется в упорядоченности деятельности и поведения личности. Данные ученые выделяют саморегуляцию в качестве показателя личностной зрелости человека, и в виде базового признака высокой саморегуляции выделяют активное самосознание себя как личности. При этом одним из базовых показателей развития саморегуляции, по мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович, является соответствием жизненных выборов (профессии, работы, спутника жизни, друзей) индивидуальным особенностям самой личности. Несоответствие выбранной профессии и имеющихся задатков, принятие определенного стиля жизни и деятельности, не обслуживаемых личностными качествами человека и его общественным положением является признаком отсутствия или низкого уровня саморегуляции личности [20].

Имеющиеся еще определения процесса саморегуляции являются не менее общими. Так, в исследованиях В.И. Андреев пишет, что «...способность к саморегуляции проявляется в четком планировании своей жизни, своих дел как на день, неделю, месяц, год, так и на перспективу. Это способность рационально использовать свои силы и свое время.

Организовывать свою деятельность так, чтобы она давала не только конкретные результаты, но чтобы и сам процесс деятельности давал бы удовлетворение. Это способность мобилизовать себя на достижение цели, и если необходимо, расслабиться, снять напряжение, используя приемы аутотренинга, релаксации» [2, с.117].

Согласно исследованиям Н.М. Пейсахова системе психических явлений присуща саморегуляция как «...сознательное упорядочение состава и структуры, нахождение и выстраивание подсистем и элементов в наилучшем порядке, возможном для данных условий, нахождение оптимальной силы связи между подсистемами, то есть поиск оптимальной структуры» [38, с.21].

С точки зрения Н.П. Поповой, «саморегуляция в профессиональной деятельности представляет собой способность личности, выражающуюся в умении использовать собственные интеллектуальные и эмоционально-волевые черты для решения профессионально значимых задач» [72, с.4].

Исходя из имеющихся у Ю.А. Цагарелли эталонных представлений и результатов самооценивания он определял саморегуляцию как процесс сознательного и целенаправленного конструирования человеком своей личности. И в качестве образно-концептуальной модели саморегуляции может выступить эталон специалиста или идеальные представления о профессиональной и общественной значимости результатов деятельности. Ю.А. Цагарелли выделяет саморегуляцию личности и саморегуляцию деятельности. Процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности, исходя из уже имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки является саморегуляцией личности. Процессы саморегуляции личности удовлетворяют потребности в четком понимании цели развития личности. Процесс саморегуляции деятельности обеспечивает формирование магистральных путей достижения поставленной цели [53].

Уже значительно позже А.К. Осницкий уточнил разделение понятий «саморегуляции деятельностной» и «саморегуляции личностной». Он писал,

что «...Саморегуляция деятельности обнаруживает себя в феноменологии предметных преобразований и в преобразованиях прилагаемых усилий. Саморегуляция личностная связана преимущественно с определением и коррекцией своих позиций (в рамках культурно-исторической традиции, закреплённой в нормах социума)». Если саморегуляция деятельности первоначально нацелена на успешность определенных действий, то саморегуляция личности направлена на изменение или удержание отношения к способам действия, используемым средствам и посредникам [64, с.72].

Анализ литературы В.В. Павловой позволяет говорить о четырех основных подходах к пониманию сущности понятия «саморегуляция»: личностный, деятельностный, интегральный (или личностно-деятельностный) и технологический [66].

В общей психологии в рамках личностного подхода саморегуляция понимается как личностное образование (Т.А. Губайдулина, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович, Т.А. Егорова, Н.С. Копеина). При этом выделяют и изучают свойство или комплекс личностных свойств, которые образуют или детерминируют такое психологическое качество человека как организованность (или личностная самоорганизация) [20].

В рамках деятельностного подхода при исследовании процессов саморегуляции развивается структурно-функциональное направление в изучении системы саморегуляции (О.А. Конопкин, С.Б. Елканов, П.М. Пейсахов, В. Граф, И.И. Ильясов). Основной акцент делается на рассмотрении связей между функциональными компонентами процесса саморегуляции, что требует системного взгляда на проблему и строгого обоснования выбора каждого его компонента [35].

По мнению О.А. Конопкиной даже в структурно-функциональном направлении (где имеется реальная возможность согласования различных взглядов исследователей) до настоящего времени нет единого представления о составе и структуре функциональных компонентов процессов саморегуляции и регуляции [36].

Обращаясь к анализу системы саморегуляции в работах анализируемых авторов, нетрудно заметить, что различные исходные позиции авторов приводили и к различиям в исследуемых ими особенностях системы саморегуляции деятельности человека. Более целостная, с нашей точки зрения, реализация принципов системности и принципов развития системы саморегуляции представлена была преимущественно в работах О.А. Конопкина и Н.М. Пейсахова (заметим, кстати, тесно сотрудничающих в разработке этой проблемы) [37].

Особое внимание следует уделить концепции осознанной саморегуляции произвольной активности, разработанной О.А. Конопкиным и защищенной им в докторской диссертации 1978 года. Позднее, полное изложение этой концепции представлено в монографии 1980 года «Психологические механизмы регуляции деятельности». По сути дела, им было заложено новое направление – системное исследование процессов саморегуляции в деятельности человека, заявленное им на Международном конгрессе в Лейпциге (1980). В более поздних работах О.А. Конопкин приходит к идее существования и постоянного совершенствования в процессе развития у человека «общей способности к саморегуляции», выстраиваемой на основе трех основополагающих принципов развития: субъектности, осознанности и системности. Принцип единства сознания и деятельности, провозглашенный ранее С.Л. Рубинштейном, положен в основу этого подхода. Именно этот подход дает возможность определения самой деятельности не только как осознанного и целенаправленного, но и как проектируемого самим человеком вида активности, что имеет первостепенную важность для выделения специфики данного вида активности. Структурно-функциональный подход ни в коей мере не исключает влияния личностного в саморегуляции (кто участвует в проектировании предстоящей активности как не личность). Вспомним слова С.Л. Рубинштейна о двух возможных способах жизни («внутри потока» и «над потоком»). Вспомним Л.С. Выготского, который писал: «Мы только

тогда можем говорить о формировании личности, когда имеется налицо овладение собственным поведением» (Л.С. Выготский, 1982) [36].

Осознанная саморегуляция, по О.А. Конопкину и нами, понимается как системно-организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижение принимаемых человеком целей. Место и роль психической саморегуляции в жизни человека достаточно очевидны, если принять во внимание, что практически вся его жизнь есть бесконечное множество форм деятельности, поступков, актов общения и других видов целенаправленной активности [35].

Основной, собственно регуляторный смысл процессов психической саморегуляции заключается, по О.А. Конопкину, в достижении субъектом уровня информационной определенности, необходимой для осуществления целенаправленной деятельности [35].

По мнению Е.И. Комарова структурно-функциональный аспект изучения процессов саморегуляции в составе и единстве двух обозначенных проблем позволяет вскрыть процесс реализации основных принципов управления в специфических системах психической саморегуляции и выделить единую для разных видов произвольной активности человека функциональную структуру регуляторных процессов [34].

Психическая саморегуляция человека согласно исследованиям Е.И. Комарова является высшим уровнем регулирования поведенческой активности биологических систем, отражающим качественную специфику реализующих ее средств отражения и моделирования субъектом внешней действительности, а также самого себя и своей деятельности. Благодаря уникальным возможностям своей психики, человек может осуществляться действительный субъект своей активности, которая характеризуется целенаправленностью, осознанностью, произвольностью, способностью

меняться, приспосабливаться к условиям и преодолевать неблагоприятные условия, преобразовывать их [34].

Произвольная (осознанная) саморегуляция понимается нами, вслед за О.А. Конопкиным, как системно организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, осуществлению, поддержанию и управлению всеми видами и формами активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей. «При этом, конечно, имеется в виду не постоянно актуальная и развернутая осознанность субъектом всех моментов своей регуляторной активности (что вообще-то и невозможно), а их принципиальная «подотчетность» сознанию субъекта, доступность сознательному управлению... Приведенное понимание психической саморегуляции выходит за рамки понятия «регуляция», употребляемого в теории управления применительно к техническим системам, а также и за рамки биокибернетического определения регуляции» [37, с.29].

Приставка «само-» к термину «регуляция» в работах А.Д. Ишкова отражает не только факт осознания субъектом осуществляемых им актов своей произвольной активности и целенаправленное управление ими, но и определение самим субъектом как объективных предметных, рационально-логических, так и личностно-ценностных оснований отдельных деятельностных актов и их соотнесение и согласование с контекстом целостной системы своих стержневых личностных потребностей и ценностей, смысловых установок и убеждений, с содержанием самосознания [30].

По сути дела, Е.А. Климов характеризует данный подход, как объединяющий отдельные виды саморегуляции: когнитивную, волевою, эмоциональную и т.п., если они связаны с произвольно организуемой человеком активностью, проектируемым им целедостижением [33].

В практической психологии так же успешно развивается технологический подход к саморегуляции, изучающий и разрабатывающий

приемы и техники, повышающие эффективность организации человеком собственной деятельности и деятельности других людей (Г. Алдер, Г.А. Архангельский, П. Берд, Н.М. Варшавский, А.Х. Гастев, Н.П. Ерастов, Б.Г. Иоганзен, С.Ю. Ключников, Дж. Моргенстерн, Г.Х. Попов). Значительное место в технологическом подходе занимают методы научной организации умственного труда, самоменеджмента (персонального менеджмента) и тайм-менеджмента (управлении временем). Элементы технического подхода используются во всех направлениях саморегуляции для повышения уровня организации человеком собственной деятельности [72].

Поскольку саморегуляция деятельности осуществляется человеком не только в предметных преобразованиях, но и в преобразовании взаимодействующих с ним людей, со временем индивидуально формируемые особенности саморегуляции деятельности, начинают пронизывать все формы взаимодействия человека с окружением. И многое из устойчивых характеристик саморегуляции человека становится характеристиками личности, личностными свойствами. Поэтому мы не ограничились анализом лишь особенностей саморегуляции деятельности человека. С помощью Г.И. Рузавина мы попытались проанализировать благоприобретения человека, связанные с саморегуляцией, которые уже являются характеристиками личности [81].

Согласно данным исследования В.И. Моросановой и конкретным рекомендациям по психической саморегуляции данный аспект является востребованным практиками различных областей деятельности: спортсменами, педагогами, врачами и др. В последние годы к этому списку примкнули и психотерапевты, которых привлекает способность саморегулирующейся системы к самодотраиванию и самовосстановлению. Следовательно, явление саморегуляции представляет интерес не только в теоретическом, но и в практическом плане [54].

Таким образом, рассмотрев саморегуляцию поведения, можно сделать вывод, что психическая, саморегуляция человека является высоким уровнем

регулирования поведенческой активности биологических систем, отражающим качественную специфику реализующих ее средств отражения и моделирования субъектом внешней действительности, а также самого себя и своей деятельности. Далее рассмотрим стили мышления их понятие и присущие характеристики.

1.2. Стили мышления: понятие, характеристики

Современный ученый Д.М. Овсянко выделяет группы людей по стилю мышления. Каждый из перечисленных стилей имеет свои особенности, которые нельзя игнорировать, иначе это приведет к обратному желаемому результату. Поэтому руководители в особенности должны действовать в рамках индивидуального подхода к сотрудникам, опираясь в том числе и на стиль мышления. [56].

По мнению Д.М. Овсянко стиль мышления — это системы стратегий, приемов, навыков и операций, к которым предрасположены люди в зависимости от ценностей, мотивации, характера и других индивидуальных свойств. Стиль мышления формируется в раннем детстве, а развивается и меняется в течение жизни при определенных условиях. Согласно исследованиям стиль мышления является открытой, меняющейся системой и у этой системы есть постоянная основа, которая влияет на структуру и избирательное отношение к внешним воздействиям [60].

Исходя из данных исследования Л.Н. Корнеевой количество стилей мышления многообразно. Ученые не могут прийти к единой классификации. Основных стилей мышления выделяется пять. Помимо чистых типов мышления, может быть и их комбинация, что увеличивает количество от 5 до более 10 стилей [38].

Согласно А.А. Крыловой все стили мышления являются эквивалентными. Каждый стиль обладает слабыми и сильными сторонами, но утверждать, что определенный стиль мышления предпочтительнее, чем

другой. Уровень интеллекта не влияет на стиль мышления, особенно в рамках интеллектуальной «нормы» [42].

В рабочем пространстве по мнению Н. Машуковой значительно яснее проявляется отличие стилей мышления между индивидуумами. Следовательно, при постоянном взаимодействии, как в решении возникающих проблем, так и поиска их решений, стиль мышления ясно отражает стратегию поведения. Недопонимание может возникать из-за разницы в подходах [51].

А.Л. Маршак утверждает, что «при осведомленности об используемых стилях мышления можно уменьшить риск появления разногласий и конфликтов, как в рабочих, так и в семейных отношениях» [50, с.82].

Ю.М. Забродин выделяет следующие стили мышления:

Синтетический стиль. Синтез (от греческого «соединение, сочетание, составление») – процесс создания единого целого из теоретических и прикладных элементов. Синтезировать, значит формировать что-то новое, а главное отличающееся качественным составляющим, при этом по отдельности не обладающим инновационными характеристиками. Синтезаторам присуще комбинировать отличающиеся, чаще всего противоположные идеи, воззрения, положения и т.д. Приоритетной формой мышления является спекулятивный (т.е. умозрительный, теоретизирующий) подход. Девиз синтезатора – «Что, если...?» [22].

По мнению В.Г. Игнатова синтезаторы являются интеграторами. Они всегда отстаивают «лучшее» решение, когда остальные ради достижения единого мнения готовы принять любые точки зрения, синтезаторы стараются «совместить несовместимое» в новой, творческой комбинации, следуя правилу «тезис – антитезис – синтез». Благодаря чему получается создать более совершенную и обобщенную концепцию, которая позволит принять решение, снимающее противоречия [26].

Согласно М.Е. Королеву синтезаторы уверены, что люди не в могут прийти к единому мнению по поводу фактов. Они утверждают, что всегда

есть различия во мнениях и приведенных фактах между людьми. Следовательно, для людей не важны сами факты, а интересна их интерпретация или те заключения, которые из них получаются. Когда уровень осведомленности высок, появляется возможность для реализации инновационных идей и шансы найти лучшее решение проблемы увеличиваются. Синтезаторы равнодушны преимущественно к собственным теориям, которые чаще всего становятся сложными для других. В отличие от индивидуумов с другими стилями мышления синтезаторы опираются на теорию открыто и осознанно. Они уверены, что если факты противоречат теории, то тем хуже для фактов [39].

Исходя из данных исследования А.К. Марковой представители синтетического стиля мышления очень чувствительны к противоречиям в выводах других людей, имеют повышенный интерес к парадоксам и конфликтам идей. Более того, они часто заинтересованы в возникновении таких противоречий задавая провокационные вопросы людям с иными стилями мышления, таким образом выясняя исходные посылки и позиции другой стороны [48].

А.Е. Ольшанникова характеризует следующие особенности синтезаторов, одна из них это интерес к изменениям. Они предрасположены видеть мир постоянно меняющимся. Синтезаторы не могут мириться с застывшими и не изменяющимися формами, а также неодобрительно относятся к рутине и жесткой структуре. Люди с данным стилем мышления гордятся своей креативностью (т.е. склонностью и способностью к творчеству), чувством нового, свежим взглядом [62].

По мнению Н.М. Пейсахова люди с идеалистическим стилем : «это люди, которые, прежде всего, имеют широкий взгляд на вещи. Они склонны глобальным оценкам и не используют детальный анализ проблем опираясь на множество фактов и формальную логику» [67, 101].

Исходя из исследований В.М. Пивоева главной характеристикой идеалистов является высокий интерес к потребностям, мотивам, целям и

человеческим ценностям. Они хорошо формулируют цели, как свои, так и чужие. Приоритетным вопросом идеалистов является вопрос «Куда и почему мы идем». Они часто думают о тех или иных делах и вещах с точки зрения того, какой вред или пользу это может принести определенным людям или обществу. Идеалисты в большей степени, чем представители других стилей мышления, ориентируются в своих выводах на социальные и субъективные факторы. Идеалисты похожи с синтезаторами, так как не концентрируются на точных фактах и цифрах. Отличие между ними определяется разными подходами к разрешению противоречий. Синтезаторы уверены, что надо максимально заострить противоречие и попытаться искать принципиально новое решение, которое позволит интегрировать противоположные взгляды. Идеалисты же уверены, что можно найти сходство даже в «непримиримых» позициях. Следовательно, люди могут договориться, о чем угодно, если придти к согласию относительно целей. Идеалисты не получают удовольствия от конфликта; они считают, что конфликт является непродуктивной формой проявления [69, 58].

Л.Ю Субботина утверждает, что идеалисты без внутреннего сопротивления и легко рассматривают самые разнообразные позиции, идеи и предложения. Когда проблему нужно решить коллегиально они на первом этапе не мешают (скорее даже помогают) другим людям охарактеризовать все видимые альтернативы и взгляды. Затем они пытаются ассимилировать все эти взгляды в таком решении, которое содержало бы что-то привлекательное (хотя и не без потерь) для каждого [87].

Согласно утверждениям О.А. Петрова идеалистам импонирует, когда их воспринимают как людей, заслуживающих доверия, открытых и оказывающих поддержку другим. Они обладают высоким моральным чувством. Философия их жизни сводится к следующему: «Я хороший человек, поступаю правильно и получу за это вознаграждение» [68].

По мнению Н Плечова, обычно идеалисты гордятся своими высокими нормами морали, поведения и идеалами, а также критериями оценки

деятельности, хотя и не всегда осознают, что стандарты еще выше. Чтобы их запросы были удовлетворены, нужно образцовое поведение и высокое качество работы. Идеалисты часто разочаровываются в людях, чьи нормы и стремления кажутся им менее высокими, чем их личные. Те, кому, по стандартам идеалистов, не хватает нравственной чистоты, или те, кто мало заботится о других, не думает об общем благе и не стремится к совершенству, могут вызвать возмущение и даже гнев [71].

Когда приходится искать решение проблемы, идеалисты незаменимы в тех ситуациях, где трудно четко сформулировать проблему и где важными факторами являются эмоции, чувства, оценки и ценности, т.е. субъективные величины. С.В. Пронкин утверждает, что если бы идеалисты четко сформулировали проблему, структурировали и выразили в логических и математических терминах, а затем решили с помощью алгоритмических действий, то скорее всего испытали бы затруднения [73].

Из данных исследования Л.Б. Шнейдера правило людей с прагматическим стилем мышления определяется, как «Что-нибудь да сработает» и «Годится все, что работает». Основой любой деятельности прагматиков является личные выводы и опыт [93].

По мнению Н.Л. Захарова прагматиков выделяется среди всех склонность к поиску новых способов удовлетворения чужих и своих потребностей, используя лишь доступную в данный момент информацию и материалы. Они не запрашивают дополнительные ресурсы и резервы. Возможно это связано с экономией. При решении проблем прагматики ориентированы на скорейшее получение результатов, тем самым используют постепенный, инкрементальный подход. Ради скорейшего выигрыша они ищут новые способы не боясь проводить эксперименты. Поскольку прагматики недостаточно последовательны, представители других стилей мышления считают их лишенными убеждений [24].

Однако Я.И. Гилинский утверждает, что прагматик твердо придерживается своего мнения. Таким образом, что события в мире

происходят несогласованно и преимущественно зависят от случайных обстоятельств, а не от способностей и желания человека. По его мнению, мир как целое непредсказуем, практически не поддается пониманию, а тем более – управлению. Поэтому прагматики живут сегодняшним днем. Однако поведение прагматиков не так предсказуемо, как людей с иными стилями мышления [15].

По мнению А.И. Радченко прагматики достаточно знают конъюнктуру и обладают способностью видеть спрос и предложение в широком смысле этих слов. Они рады рассказать о своих соображениях другим, и чаще всего готовы к сотрудничеству, с энтузиазмом включаются в процесс коллективного мышления и принятия решений, проявляя искренний интерес к формулированию стратегий и тактик быстрого достижения целей. Мнение прагматиков о том, что событие практически непредсказуемо вовсе не значит, что они бессильны перед обстоятельствами. Прагматики не являются пессимистами. Наоборот при решении проблем они рассматривают позитивную точку зрения а также используют оптимистическую установку, аргументируя это стремлением обернуть в свою пользу сложившиеся обстоятельства. Данный подход помогает им отстраниться от чрезмерной серьезности и драматизации в подходе к проблемам [79].

Исходя из исследований Т.Г. Калачева прагматики имеют хорошо развитые навыки общения, умело пользуясь адаптивностью и гибкостью в решении проблем. Они обладают хорошо развитыми навыками общения, способны представить себя на месте другого человека, т.е. ощутить гуманитарные (этические, психологические) и практические последствия рассматриваемых ими решений. Им важно отношение других людей, они хотят, чтобы их одобряли, любили, или, по крайней мере, принимали их поведение и мысли. Прагматики горды своей адаптивностью и гибкостью, так как именно эти качества помогают им расположить к себе людей [32].

Аналитический стиль В.Г. Игнатов рассматривает как — операцию, прямо противоположная синтезу. Люди с аналитическим стилем мышления

отличаются логичностью, методичностью, и осторожной манерой решения проблем. Перед тем как принять решение, они создают подробный план и делают все для того, чтобы собрать как можно больше информации [29].

По мнению В.Г. Пушкина аналитики яростнее всех других ориентированы на теорию, но на этом делают акцент, часто происходит удивление и несогласие с данным утверждением. Люди с аналитическим стилем, особенно те, кто напрямую не связан с теоретической работой, видят себя реалистами, которые твердо опираются на факты. Однако в основном внимание, которое аналитики уделяют фактам, лежит опора на теорию [77].

Исходя из исследований В.Г. Пушкина аналитики сложнее других воспринимают неизвестность, неопределенность и хаос. Они хотят видеть мир рациональным, логичным, предсказуемым и упорядоченным. Даже если неблагоприятные обстоятельства создают трудности для данного мировоззрения [78].

По мнению Ц.П. Короленко аналитики ценят знания, достаточно серьезно относятся к обучению и с самого детства изучают множество теорий, которые помогают им объяснять события и наводить порядок в окружающей среде. Они практически не меняют свои взгляды и пристрастия, а также пытаются регулярно применять свои теоретические знания на практике. Со временем процесс применения усвоенных теорий становится автоматическим и перестает ими осознаваться (имеются в виду не строгие научные теории, а общие подходы и концепции) [40].

Когда появляется проблема аналитик, скорее всего, будет искать формулу, процедуру, метод или систему, способную предоставить решение. А.И. Кравченко утверждает, что вследствие доминирующего интереса к методу аналитик стремится найти «самый лучший способ» решения задачи. Подход аналитика заключается в знании всех деталей плана и в поиске, который поддается рациональному обоснованию «наилучшего пути» [41].

Реалистический стиль охарактеризовал Н.П. Пищулин. Правило реалистов отражается в высказывании «Факты есть факты». Реалисты — это

не теоретики, а эмпирики. Для них реальным может быть только то, в чем можно непосредственно почувствовать: прикоснуться, ощутить запах, лично услышать или увидеть, самому пережить и т.п. В данных аспектах они противоположны синтезаторам, которые уверены, что выводы и интерпретация всегда важнее самих фактов. Реалисты, в отличие от синтезаторов, твердо убеждены в том, что любые два интеллигентных человека, имеющих нормальное зрение, слух и т.д., могут сразу прийти к согласию по поводу совместно наблюдаемых фактов [70].

По мнению Н.В. Самоукина реалистическое мышление определяется конкретной установкой или задачей на исправление, коррекцию ситуации, в результате которой можно достигнуть желаемой цели. Для реалистов проблемой является неправильное исполнение задач. Они стремятся исправить ситуацию (не изменить в принципе или заменить полностью) [82].

Реалисты ориентированы на объективное, опираются на факты, конкретные и вещественные, также проявляют склонность к практическим результатам и методичности. В.И. Сорокин утверждает, что «они испытывают антипатию ко всему субъективному и иррациональному. В этом они похожи с аналитиками. Но, между аналитиками и реалистами есть принципиальные различия. Реалиста беспокоят формально-логические процедуры аналитика и стремление последнего к сбору дополнительной информации и поиску совершенства.» Реалист старается сделать конкретное дело по возможности хорошо, опираясь на те факты, которые находятся в его распоряжении [85, 19].

По мнению Ж.Т. Тощенко примерно 50% людей используют в своей повседневной жизни стратегии преимущественно один из стилей мышления. Еще 35% имеют так называемый «двугорбый профиль», т.е. с равной частотой пользуются стратегиями двух стилей мышления. У оставшихся 15% либо не получается определить свой стиль мышления, либо более или менее успешно используются стратегии трех и более стилей [89].

Учитывая существование 50% людей, придерживающихся одного стиля мышления обозначает актуальной проблему изучения данного явления и использования его для практических целей. С. Тихонина утверждает, что каждый руководитель по определению работает с людьми. И конечно факт присутствия людей с единым стилем мышления невозможен. Следовательно, для каждого руководителя важно понимать какие стили мышления существуют, а главное уметь их распознавать среди своих подчиненных. На подсознательном уровне большинство руководителей знают это. Следовательно, наличие знаний в данной области будет являться подспорьем для повышения совместной эффективности в организации [88].

Изучение стратегий не свойственных человеку стилей мышления А. Турчинов сравнивает с изучением иностранного языка. Чтобы познать основы иностранного языка при определенных обстоятельствах (личных или производственных), человеку не нужно изменять мировоззрение или систему ценностей. Достаточно сформированной системы навыков. Знание языка расширит возможности человека и позволит лучше реализовать его индивидуальность. Также навыки владения стратегиями стилей общения могут положительно повлиять на имидж человека [90].

1.3. Особенности профессионального мышления муниципальных служащих, как совокупность всех стилей мышления

Исходя из исследований Е.С. Галеевой муниципальная служба по содержанию олицетворяет собой не просто управленческую, но и профессиональную деятельность. Муниципальная служба в рамках законодательства использует следующие методы административной власти: прогнозирование, планирование, организацию, контроль и управление. Нормы, правила, запреты и предписания проводятся в жизнь с помощью муниципальной службы [14].

Так как система муниципальной службы является многоуровневой структурой с собственными целями и назначением, для решения сложных задач, которые направлены на управление используется инструментарий целого спектра экономических наук. В личной базе муниципального служащего должно быть не только детальное знание региона, его демографических и исторических особенностей, а также экономического развития и природно-ресурсного потенциала, но и вопросы построения эффективной системы управления. По мнению В.В. Иванова обучение муниципальных служащих должно включать в себя приобретение знаний по следующим дисциплинам: государственное регулирование, экономическая теория, менеджмент, маркетинг, экономика, и другие [25].

Согласно приведенной статистике В.Г. Игнатова существуют законодательно установленные требования к квалификации муниципальных служащих, согласно которым они должны:

- располагать информацией о специфике и особенностях управляемых объектов – социально-экономических и территориальных систем. Информация о конкретной территории выясняется в ходе практической деятельности;
- иметь знания, навыки и умения в первоочередных областях профессиональной деятельности: управление социальными процессами, управление политическими процессами и управление экономическими процессами;
- иметь знания, навыки и умения по основным видам профессиональной деятельности – правовой – контроль за исполнением законодательства [27].

По мнению В.Г. Игнатова муниципальную службу можно определить, как управленческий институт, который контролирует и обеспечивает исполнение управленческих полномочий муниципальных органов территории. В связи с этим, муниципальные служащие обязаны иметь управленческие знания, способности и навыки, наравне с узкопрофильными специалистами, а точнее в области сбора, обработки и обобщения

информации, подготовки проектов решений, организации их исполнения, координации деятельности, регулирования и многие другие функции управления [28].

Учитывая специфику работы муниципальных служащих, наибольший для нас интерес представляется в содержании принципа деятельности муниципальных служащих, который отражает их профессиональную компетентность. И.П. Лотова выделяет одну из профессиональных компетенций – личностную, которая состоит из определенной совокупности личностных качеств, определяющихся спецификой и условиями деятельности в рамках муниципальной службы [45].

В 1991 г. Международная ассоциация управления городами и районами (ISMA) разработала набор основных компетенций и умений, необходимых для эффективной работы муниципального управляющего. Это наиболее полный список профессиональных компетенций, необходимых муниципальному управляющему[Прив.:35]:

1. Управление персоналом включает в себя такие личностные качества как: умение понимать межличностные отношения, мотивировать людей; объективность в оценке действий других людей; умение понимать командные отношения; способность направлять и координировать усилия группы; креативность; умение определять ожидания, формировать ориентиры, поддерживать всех членов коллектива.

2. Политическое содействие, включающее в себя: понимание групповой динамики и политического поведения; навыка организации коммуникации; способность вовлекать других в процесс анализа ситуации и возможных результатов деятельности; умение предвидеть последствия политических решений; способность передавать правильную информацию и давать здравые рекомендации.

3. Организация услуг включает следующие качества: навык оценки потребностей местного сообщества, наличных ресурсов; предвидение результатов решений, связанных с предоставлением услуг; способность

формировать цели и показатели продуктивности деятельности, оценивать результаты; знание методов сбора информации; понимание организационных процессов; способность содействовать организационным улучшениям.

4. Стратегическое лидерство включает: понимание собственного стиля лидерства; проницательность; формирование перспектив; определение набора задач; способность создавать среду, поощряющую к инициативе и инновациям; прозорливость; творчество.

5. Приверженность демократическим принципам, включающая в себя следующие личностные качества: понимание демократических принципов, политических процессов, законодательства о местном самоуправлении; понимание групповой динамики; поддержание ценности различий в организации и в местном сообществе.

6. Организационное планирование и менеджмент подразумевает под собой: понимание и навык работы с бюджетом, финансового анализа; управление человеческим потенциалом; стратегическое планирование.

7. Коммуникация, являющаяся неотъемлемой частью любого управления, содержит в себе следующие характеристики: понимание принципов межличностной и групповой коммуникации; навык слушать, говорить и писать; способность убеждать, адаптировать предъявления к особенностям аудитории; восприятие вербальных и невербальных ответов; навык выбора наиболее эффективных коммуникативных методов для конкретных взаимодействий.

8. Целостность включает: справедливость; честность; понимание деловой и личностной этики; личную целостность; профессиональную целостность; содействие этике поведения в организации посредством личного примера, управленческой практикой, организацией специального обучения.

По мнению М.И. Магура дополнительную группу качеств и черт личности муниципального служащего, влияющую на эффективность его деятельности, отличает личностный и субъективный характер. Личностные

характеристики служащего непосредственно связаны с его психикой, субъективными качествами, прирожденными, приобретенными или развитыми способностями. Лидирующее место среди них занимают интеллектуальные способности и развитие личности [47].

Таким образом, вышеперечисленной классификации М.И. Магура раскрывается многообразие требуемых личностных качеств муниципальных служащих. Представленные характеристики охватывают большой пласт и многосторонность характерологических проявлений личности [47].

А.Ф. Мурашко, исследуя проблему профессиональной компетентности различных категорий муниципальных служащих, предлагает следующий перечень показателей профессиональных и личных качеств [Прив.: 71]:

1 категория – «руководители» (наряду с перечисленными ниже показателями качеств, руководители должны обладать качествами, предъявляемыми и к специалисту):

- 1.1. Способность самостоятельно принимать решения
- 1.2. Оперативность принятия и реализации решений
- 1.3. Общая эрудиция и кругозор
- 1.4. Организаторские способности
- 1.5. Профессиональная предприимчивость с учетом требований рынка
- 1.6. Чувство долга и ответственности
- 1.7. Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем
- 1.8. Умение держать слово
- 1.9. Принципиальность, честность
- 1.10. Умение вести деловые переговоры
- 1.11. Способность создать нормальные взаимоотношения в коллективе (психологический климат)
- 1.12. Восприимчивость к критике
- 1.13. Умение видеть, поддерживать и применять новое, передовое
- 1.14. Склонность советоваться с коллективом

1.15. Умение создать сплоченный коллектив

1.16 Умение эффективно и последовательно организовать работу по взаимосвязи с другими отделами, ведомственными и отраслевыми организациями, госорганами, отраслями, субъектами Российской Федерации

2 категория – «специалисты»:

2.1. Профессиональная компетентность

2.2. Знание отечественного и зарубежного опыта

2.3. Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий

2.4. Интенсивность труда

2.5. Творческая активность (наличие авторских свидетельств, печатных работ)

2.6. Энергичность и целеустремленность

2.7. Умение четко излагать свои мысли письменно и устно

2.8. Аналитические способности

2.9. Дисциплинированность

2.10. Владение иностранными языками

2.11. Работа над повышением своей квалификации

2.12. Умение не допускать личностных конфликтов с сотрудниками

2.13. Ответственность за порученное дело

2.14. Инициативность в работе

2.15. Стремление довести начатое дело до конца

2.16. Умение строить деловые взаимоотношения

2.17. Работоспособность

Обобщая описанные выше характеристики, можно сделать вывод о необходимости определенного набора личностных черт муниципальных служащих, способствующие более эффективному выполнению их деятельности.

Исходя из исследований А.А. Немчикова специфика деятельности на муниципальной службе заключается в принятии управленческих решений в непосредственном контакте с населением учитывая социально-

экономическое благоустройство города. Данный аспект существенно отличает муниципального и государственного служащих, а также подтверждает важность и необходимость высокоразвитой личностной компетенции в работе муниципальных служащих [57].

При формировании новых государственных и общественных структур заметно изменяется управленческая деятельность, а именно интеллектуальная составляющая ее среды. По мнению А. Огнева это существенно влияет на самосознание управленцев, результаты и формы их профессиональной деятельности. Инновационные требования к чиновникам в первую очередь отражаются в их профессиональном мышлении, умении адекватно соответствовать современным реалиям и действовать. Следовательно, возникает потребность в изучении профессионального мышления муниципальных и государственных служащих [61].

Исходя из данных исследования А.В. Оболонского, можно утверждать, что у каждого индивидуума, у каждой группы лиц, в любой профессии существует обширный запас разнообразных стилей и типов мышления, которые уже представлены в литературе и которые еще предстоит описать. В нашем случае специфическим субъектом — носителем определенного вида мышления — выступают современные российские чиновники [59].

Длительный период управление не считалось специальностью, а управленческое мышление не относилось к компонентам профессиональной деятельности. Иными словами, «руководитель» не являлся профессией, а лишь обозначал руководящую деятельность и определенный круг обязанностей [59].

По мнению Н.Г. Чевтаева стиль мышления можно обозначить, как структурно-функциональную и исторически типическую форму содержания мышления. Основными особенностями представленной «формы» являются нормативность, системность, устойчивость, априорность, универсальность и относительная всеобщность. Следовательно, стиль профессионального мышления определяется, как форма духовной деятельности муниципальных

и государственных служащих. Она определяет практический характер содержания данной деятельности в функционировании и развитии управленческого сознания. В основе такого стиля мышления профессиональная картина мира, которая неразрывно связана с профессиональной культурой в целом и профессиональной культурой ее отдельных социальных носителей. В нашем случае мы опираемся на профессиональную культуру муниципальных и государственных служащих, под которой подразумеваем синтез их личностных, профессиональных, морально-психологических качеств, объединенных и структурированных господствующими ценностями, нормами и образцами поведения в сфере государственного и муниципального управления [91].

Профессиональное мышление чиновников во многом характеризуется технологией и объективной логикой их вида деятельности. Согласно исследованию В.И. Шкатулла профессиональное сознание чиновников выступает в качестве такой подсистемы, которая обеспечивает целостность и взаимодействие праксиологической и духовной сторон профессиональной культуры. Профессиональное самосознание содержит устойчивые представления об определенной психологической, социальной, и нравственной идентичности членов группы, о ее свойствах как целого. В одном ряду с профессиональным сознанием и самосознанием можно выделить профессиональное мировоззрение (управленческая картина мира). Обретение человеком таких факторов и свойств профессиональной деятельности способствует формированию у него специфического стиля управленческого мышления [92].

В соответствии с данными исследования В. Кузьмина стиль профессионального мышления является способом функционирования управленческой картины мира, которая представляет собой структурно-функциональный закон и исторический тип данного вида интеллектуально-рациональной деятельности. Это также является формой духовной деятельности управленцев определяющая практический характер содержания

данной деятельности в функционировании и развитии управленческого сознания, а также обладает системным, нормативным и априорно-установочным характером. Управленческая рефлексия определяется с помощью стиля профессионального мышления. Следовательно, необходимо выделить структуру и функции стиля профессионального мышления [43].

По мнению А.В. Моисеева стиль профессионального мышления определяется взаимодействием совокупности управленческих представлений, принципов, понятий, норм и умозаключений. При системно-структурном подходе при исследовании явлений необходимо принимать во внимание «эффект целостности»: целое всегда есть нечто большее, чем просто сумма его частей. Таким образом, стиль профессионального мышления можно рассматривать в целом как синтетическое единство его компонентов [52].

Можно сказать, что стиль профессионального мышления представляет собой интегративное взаимодействие аксиологического, когнитивного и праксеологического аспектов в управлении. Согласно А.И. Кравченко: «стиль профессионального мышления является матрицей, которая отображается на поведении (управленческом воздействии) и культуре (профессиональной культуре) субъекта управления, но учитывая социальные особенности субъектов занятых управленческим трудом в зависимости от социально-профессиональной группы». Стиль профессионального мышления имеет следующую структуру взаимосвязанных элементов: принципы, суждения, знания, умозаключения, понятия, представления, ассоциации, образы, установки, побуждения, ориентации, ценности, мотивы [41, с.59].

При рассмотрении стиля профессионального мышления необходимо выделить особенности организации его уровней, окружения, а также рассмотреть анализ внутренней структуры. Системность стиля характеризуется его обязательным взаимодействием со средой. Профессиональная деятельность субъекта – носителя данного стиля является специфическим окружением стиля профессионального мышления. При

взаимодействии происходит обмен энергией и информацией. Таким образом, можно выделить следующие факторы, оказывающие влияние на стиль профессионального мышления [Прив.:70]:

- культурная среда (профессиональная культура, организационная культура, управленческий менталитет, культурно-исторические условия развития общества, культура управления);
- политическая сфера общества (условия осуществления государственного и муниципального управления, государственное устройство, различные политические решения);
- правовая система (состояние законодательства в части касающейся конкретного управления и в общем смысле).

В последнее время А.Е. Ольшанникова выделяет еще одну ориентацию в стиле профессионального мышления, она ориентирована на эффективность (признание постоянства изменений, нестабильности, неравновесности). Стиль профессионального мышления всегда существует как единство, взаимодействие его компонентов. Все элементы стиля профессионального мышления взаимно переплетаются с другими частями единого целого, тем самым обеспечивая целостность данного явления. Вне взаимной связи этих разнородных компонентов существование определенного стиля было бы невозможно [62].

Стиль профессионального мышления с социально-управленческой точки зрения имеет и выполняет ряд определенных функций, а именно [Прив.: 102].

1. Когнитивная, познавательная. Изучение управленческих фактов, процессов явлений, управленческой действительности.
2. Практическо-преобразовательная - на основе определенного стиля мышления вырабатывается соответствующее поведение, позволяющее принимать управленческие решения и изменять управленческую реальность.
3. Практически-мобилизующая.
4. Воспитательная.

5. Критическая.
6. Идеологическая.
7. Прогностическая.
8. Регулятивно-должностная.
9. Функция социального контроля.
10. Аксиологическая.
11. Функция экономии мышления.

Учитывая, что мы рассматриваем стиль профессионального мышления современных российских муниципальных служащих, следовательно, прежде всего, нужно определиться с главными аспектами их профессиональной среды, управленческого труда, особенностями их сознания и разделяемой культуры, которые и способствуют формированию особого стиля мышления. Отсюда в первую очередь следует пояснить, почему мы рассматриваем государственных и муниципальных служащих как носителей одного стиля профессионального мышления. Муниципальная служба создана и функционирует по единым с государственной службой профессиональным правилам. Модель профессиональной организации государственной службы фактически соответствует модели профессиональной организации муниципальной службы [64].

Уравнивание понятий «муниципальный служащий» и «государственный служащий» можно воспринимать как вполне обоснованное, вызванное не только общей целью деятельности, подобно организационных структур, гарантий и ограничений, но и тем, что понятия «муниципальный служащий» и «государственный служащий» не разделяются не только в массовом понимании, но зачастую и в понимании самих чиновников. Учитывая тождественность многих правовых актов, которые разграничивают муниципальные и государственные должности. Государственная и муниципальная служба призвана внести порядок и рациональную организацию в социальное пространство и поэтому тесно связана с управлением. Ее основной функцией является управление. Исходя

из исследований А.К. Осницкого административные учреждения исполняют, проводят в жизнь законы, осуществляют государственную политику, отражают совокупный интерес социума. Многие из них (медицинская, метеорологическая, паспортно-визовая и др.) создаются для обслуживания населения и повышения качества жизни. Широко используется информационная, лицензионная, дискреционная деятельность. Все это позволяет отойти от прямого давления к управлению на основе финансовых и правовых механизмов [65].

Важно понимать, что управленческая функция отражается во многих динамичных формах зависимости, независимости и взаимозависимости между людьми, личностью и обществом, социальными группами. С этой точки зрения государственное и муниципальное управление имеет следующие измерения: интегративное, регулятивное, трансляционное, коммуникативное. К функциям данного института относится регулирование социальных, международных, национальных отношений, конфликтов, обеспечение безопасности и порядка, суверенитета соблюдение общеобязательных норм и правил в обществе и т. д. Интегративная функция определяется процессами сплочения, взаимозависимости и взаимответственности людей. То есть, общеобязательность государственных решений, использующих весь арсенал права, закона и аппарата насилия. Если институт воздействует на граждан для привития им норм законопослушания, то это является характеристикой транслирующей функции. Муниципальные и государственные органы управления состоят из сети коммуникаций между объектами и субъектами, а также разными сторонами, участвующими в системе публично-правовых отношений, между обществом и государством. Латентные функции данного института также являются важными как и явные. Например, перераспределение ресурсов, в том числе и властных, облегчение процессов взаимодействия и т. д. Очевидно, что с помощью латентных функций реализуются потребности определенных социальных групп. Кроме того, данный институт выполняет

определенный спектр функций по отношению к чиновнику (создание условий для выполнения задач и т. п.). Распознавание латентных функций позволит создать достоверную картину социальных связей муниципальной и государственной службы с другими институтами [74].

Профессия и в частном виде управленческая деятельность муниципальных и государственных служащих имеет спектр существенных особенностей. Государственный, муниципальный служащий — это не просто работник, занимающий определенную государственную должность и получающий за свои труды соответствующее вознаграждение из государственного бюджета. Также это человек, который действует в интересах общества и государства. Именно поэтому человек, который не является гражданином Российской Федерации не может муниципальным служащим. По мнению А.И. Радченко государственный, муниципальный служащий: «это представитель особой социальной общности людей, выполняющих свои профессиональные функции в системе государственных, муниципальных органов». Государственная и муниципальная служба в данной работе рассматривается как профессия, во-первых, исходя из совпадения при сопоставлении признаков профессии и характеристик, присущих данному виду службы; во-вторых, исходя из определения ее таковой в законодательстве. Большое влияние на стиль профессионального мышления чиновника оказывает его положение в социальной структуре общества, те социальные роли, которые он выполняет. Это прослеживается, прежде всего, в содержании социального статуса чиновника. Статус личности в системе межличностных отношений определяет ее права, обязанности и проявляется в таких явлениях общественного сознания, как престиж личности, ее авторитет. Самое главное здесь, с нашей точки зрения, это проблемы, связанные с удовлетворением потребностей населения, защитой интересов широких слоев населения, открытостью государственной службы. Далекое не всегда интересы населения являются приоритетными для органов государственной власти [7, с.438].

По мнению А.И. Радченко недостатки и проблемы, существующие в работе государственного аппарата, связано в первую очередь, с некомпетентностью служащих. Исходя из рассмотренного стоит уделить особое внимание состоянию кадрового состава органов государственной власти, а, значит, и качеству стиля профессионального мышления чиновников. Историческая стадия развития государственной службы и общества в целом тесно связана со стилем профессионального мышления современного чиновника. Главным фактором определения государственного и муниципального служащего выступает посредничество во взаимоотношениях общества и государства, народа и власти, своим высоким положением в обществе и своими действиями отражают вектор этого взаимодействия, характер их взаимных оценок и уровень взаимного доверия. Отсюда можно выделить функцию социального контроля стиля профессионального мышления чиновника [79].

Внутренняя структура стиля профессионального мышления чиновника устроена так, что ее составляющие, с одной стороны, имеют взаимоусиливающее и взаимообеспечивающее значение, то есть активируют рациональные для системы действия, с другой - контролируют поведение, которое может негативно сказаться на системе. В этом заключается служебно-регуляторная функция стиля профессионального мышления чиновника описанная в исследовании С. Тихониной [88].

В соответствии с исследованием Н.Г. Чевтаева актуальный профессиональный стиль мышления возможен при стратегической возможности чиновника. Включение индивидуума в социальный институт государственной и муниципальной службы, совершенствование и развитие в карьерном движении его способа деятельности придает динамизм государственной службе как процессу. Естественно он отражается и на стиле профессионального мышления. Таким образом стиль профессионального мышления характеризуется профессиональным мышлением, самосознанием и сознанием, которые определяют управленческую картину мира. На смену

стиля профессионального мышления влияет трансформация ценностей и норм профессиональной культуры. И, наоборот, изменение стиля профессионального мышления чиновника вследствие смены научной парадигмы, условий существования общества и др., оставляет «след» в структуре органов власти, организационной и профессиональной культуры, побуждая их к изменениям. Морфогенетическое влияние стиля профессионального мышления государственного и муниципального служащего определяет его структурно-трансформационную функцию [91].

По мнению Е.С. Шубенкова: «стиль профессионального мышления определяется исходя из актуальной организационной культуры и ценностных ориентаций. Стиль профессионального мышления может определить сознание и поведение чиновника, что позволяет ему выполнять праксеологическую и аксиологическую функции». При определении характера труда государственных и муниципальных служащих существует три стороны: правоприменительная, публичная и коммуникативная, а для отдельных должностей - определенные сочетания трех характеров. Правоприменительный (правообеспечительный) характер требует от служащего руководствоваться нормативными правовыми актами применительно к исполнению своих должностных обязанностей. Публичный характер деятельности существенно дополняет модель деятельности специалиста тем, что обеспечивает восприятие муниципальной службы как общественного института, ориентация которого прямо направлена на общественное служение. Публичность способствует правообеспечению, поскольку состоит в изучении и реализации (по крайней мере, в содействии реализации) интересов граждан и их объединений, организаций. Коммуникативный характер деятельности предопределяет необходимость вступления в межличностные отношения и поддержания постоянных рабочих контактов, связей с организациями; специалист зачастую оказывается внутри конфликтов, либо непосредственно связанным с проблемными ситуациями [94, стр.46].

Коммуникативной функцией профессионального стиля мышления муниципального служащего является стиль профессионального мышления, который позволяет ему адекватно реагировать на различные ситуации, а также выполнять повседневные взаимодействия. Исходя из исследований Б.Г. Юдина структура стиля профессионального мышления рассматривается с антропологических позиций. Практические навыки чиновника, такие как интеллект, организаторские способности, разносторонние специальные знания в зависимости от сферы управления (экологические, экономические, юридические, финансовые, собственно управленческие), внимательность к мелочам, культурологический тезаурус, умение технологично использовать все вышеназванные компоненты в практической деятельности. Таким образом, социологический анализ формирования и развития в современных условиях стиля профессионального мышления представителя российской муниципальной службы требует углубленных исследований структуры и функций данного стиля, его основных разновидностей. Без такого анализа сложно определить наиболее перспективные направления реформирования административного аппарата органов государственной власти и местного самоуправления [97].

Исследование стилей мышления, как отдельных составляющих, имеющих определенные особенности, показало недостаточную разработанность данного вопроса. Стили мышления рассматриваются преимущественно в категории детского возраста, а не взрослого. Исследований, посвященный исследованию влияния стилей мышления на особенности саморегуляции в данное время не разработано, поэтому нам представляется важным изучить именно ее.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СТИЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ

2.1. Организация и методы исследования

Цель исследования: выявить характер влияния стилей мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения.

73 муниципальных служащих составили выборку нашего исследования. В нашем исследовании не было деления по полу и возрасту, так как это не является фактором деления выборки и выделения отдельных признаков.

В качестве диагностического инструментария нами были использованы следующие методики:

1. Диагностика «Индивидуальные стили мышления» (А.А. Алексеев, Л.А. Громова)

Опросник применялся нами для исследования стиля мышления: идеалистический, синтетический, прагматический, аналитический, реалистический. От стиля мышления зависит поведения человека, его общение и развитие в целом.

2. Опросник «ССП-М» В.И. Моросановой

Благодаря опроснику можно проследить стилевые особенности саморегуляции, которые являются типичными, наиболее существенными индивидуальными особенностями саморегуляции и управления внешней и внутренней целенаправленной активностью, устойчиво проявляющиеся в различных её видах.

В зависимости от того, каким образом индивидуум планирует достижение жизненных целей учитывая при этом внешние и внутренние условия, оценивает результаты корректируя свою активность для достижения субъективно - приемлимых результатов а так же в какой мере процессы

саморегуляции развиты и осознаны. Индивидуальный стиль саморегуляции характеризуется комплексом стилевых особенностей регуляторики. К ним относятся типичные для индивидуума особенности регуляторных процессов, реализующих основные звенья системы саморегуляции (программирование, планирование, оценка результатов, моделирование), а также инструментальные свойства личности или регуляторно - личностные свойства, такие как надежность, самостоятельность, гибкость и т.д. В силу универсальности функциональной структуры регуляции для самых разных видов психической активности и деятельности в стиле саморегуляции проявляется общая регуляторная основа индивидуальности, которая является предпосылкой формирования конкретных стилей деятельности в различных её видах.

Опросник ССП-М состоит из 46 утверждений, входящих в состав шести шкал, выделяемых в соответствии с основными регуляторными процессам (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и регуляторно - личностными свойствами (гибкости и самостоятельности).

Для статистической обработки результатов эмпирического исследования использовался следующий перечень методов математической статистики:

- коэффициент корреляции r-Спирмена;
- абсолютная и относительная частота (проценты);
- U-критерий Манна-Уитни;
- множественный регрессионный анализ.

Для того чтобы обеспечить минимизацию влияния на ход исследования дополнительных и внешних переменных, мы обеспечили их контроль путем создания константных условий (исследование проводилось в одно и то же время), применения адаптированных для возрастной категории испытуемых стандартизированных методик (контроль фактора индивидуальных особенностей испытуемых), четкости и точности в изложении инструкции с

последующим контролем над ее усвоением (контроль фактора задачи), относительного уравнивания во всех группах по показателям возраста и пола (балансировка).

2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения влияния стиля мышления муниципальных служащих на особенности саморегуляции поведения

На первом этапе нашего исследования мы провели анализ показателей саморегуляции и стиля мышления в общей выборке респондентов.

Представим результаты исследования саморегуляции на рисунке 2.2.1.

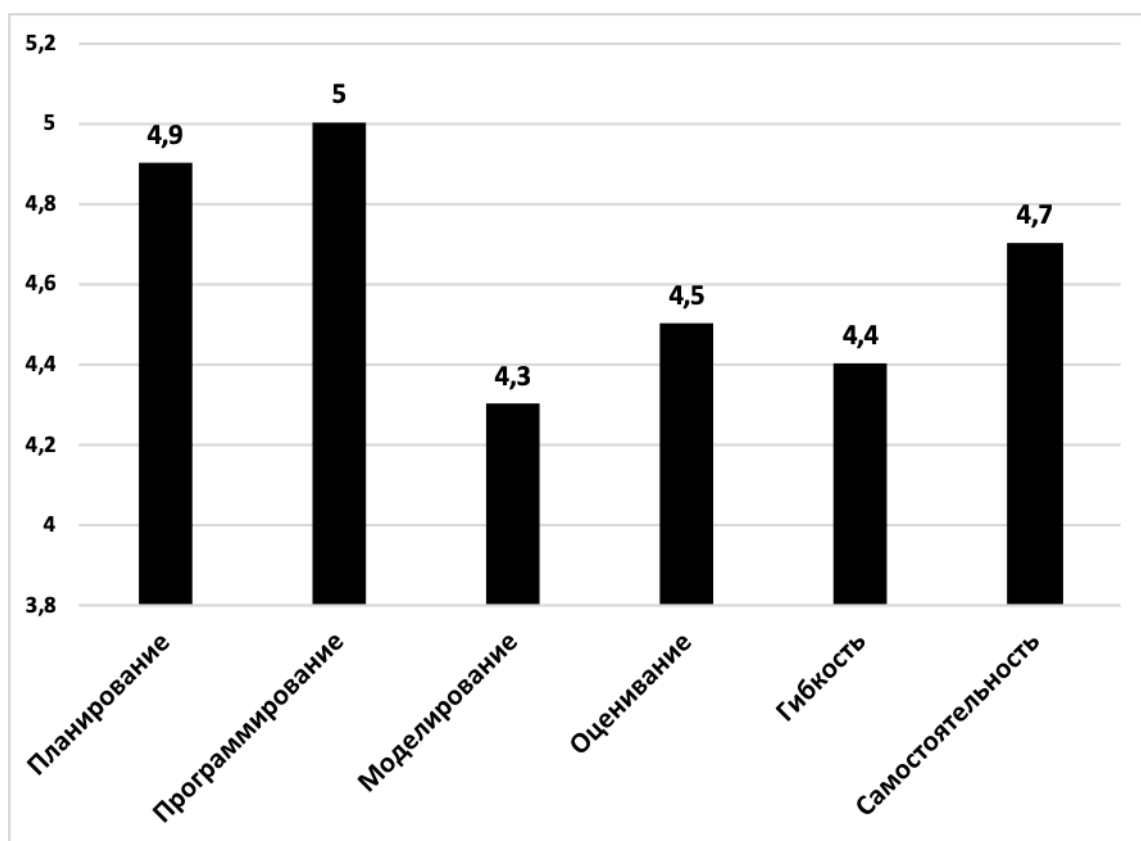


Рис.2.2.1 Выраженность показателей саморегуляции поведения муниципальных служащих, средний балл

По шкале «планирование» в общей выборке респондентов выявлен средний уровень выраженности данного компонента. Это значит, что у данных людей на недостаточно высоком уровне сформирована потребность в

осознанном планировании деятельности, а значит планы не всегда детализированы и реалистичны, а иногда совсем неустойчивы, цели могут выдвигаться как с посторонней помощью, так и самостоятельно.

Рассматривая такие аспекты как развернутость, детализация, поведения и действия совершаемы для достижения поставленной цели выявляется средний уровень. Новые обстоятельства и неустойчивые ситуации стресса обуславливают меньшую вероятность самостоятельной разработанности программы поведения.

Неадекватная оценка значимых внутренних и внешних условий и внешних обстоятельств выражается слабой сформированностью. Данный аспект отражается в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствием своих действий. Следовательно данные испытуемые часто сталкиваются с трудностями в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации. Они не всегда замечают изменение ситуации, что часто приводит к неудачам.

В меру критичны к себе, иногда страдает самооценка, не всегда сформированы и устойчивы субъективные критерии оценки результатов. Бывают случаи, когда неадекватно оценивают результат своей деятельности и причины возникновения затруднений.

В меру пластичные. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования и вносят соответствующую коррекцию. Гибкость регуляtorики помогает адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.

Наличие самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Данные показатели выражены в группе респондентов на среднем уровне.

Кроме компонентов саморегуляции, мы обнаружили, что выборка респондентов проявляет общий уровень саморегуляции низкий (средний балл — 22). У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У таких испытуемых снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей, по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Для дальнейшей работы и исследования во внимание принимались результаты испытуемых с высоким и низким уровнем саморегуляции. Производилось сравнение полярных групп.

Респонденты с низким уровнем саморегуляции в беседе значительно чаще, комментируя вопросы предложенной методики, косвенно подтверждали низкий уровень саморегуляции. Так, они комментировали утверждения первой методики и фразами, которые им были близки, чаще всего оказывались:

«Ничего не нужно делать, все итак пройдет».

«Мне не нравится то, чем я занимаюсь каждый день».

«В последнее время я очень раздражителен».

«Чтобы я не делал – это бесполезно».

«Я лучше побуду в одиночестве, чем пойду и познакомлюсь с новыми людьми» и т.д.

Использование в работе метода наблюдения также позволило обнаружить ряд значимых отличий в выборке респондентов с низким и высоким уровнем саморегуляции. Так, в качестве базовых в процессе наблюдения нами были использованы такие показатели как «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность». Было установлено, что респонденты с высоким уровнем саморегуляции характеризуются большей последовательностью в ответах, плавностью речи и при этом им требуется значительно меньшее количество времени на обдумывание и формулировку ответа. Они менее эмоциональны. В то время как испытуемые с низким уровнем саморегуляции дают более эмоционально насыщенный ответ, они менее последовательны, их комментарии в большей степени похожи на попытку оправдать качество своей работы, нежели на собственно ответ на поставленный вопрос. Анализ времени, затраченного на обдумывание ответа, показал значительные отличия в двух группах респондентов. В среднем 2,5 – 3,5 секунд у испытуемых с высоким уровнем саморегуляции и 6,5-8.0 секунд у респондентов с низким уровнем саморегуляции.

На следующей этапе мы проанализировали особенности стилей мышления в общей выборке респондентов. Данные на рисунке представлены в виде средних баллов, так как общий балл по пяти показателям составляет 270, балл по каждой шкале выражен в больших числах. Помимо среднего балла рассмотрели, какое количество сотрудников использует данные стили. Представим данные на рисунке 2.2.2.

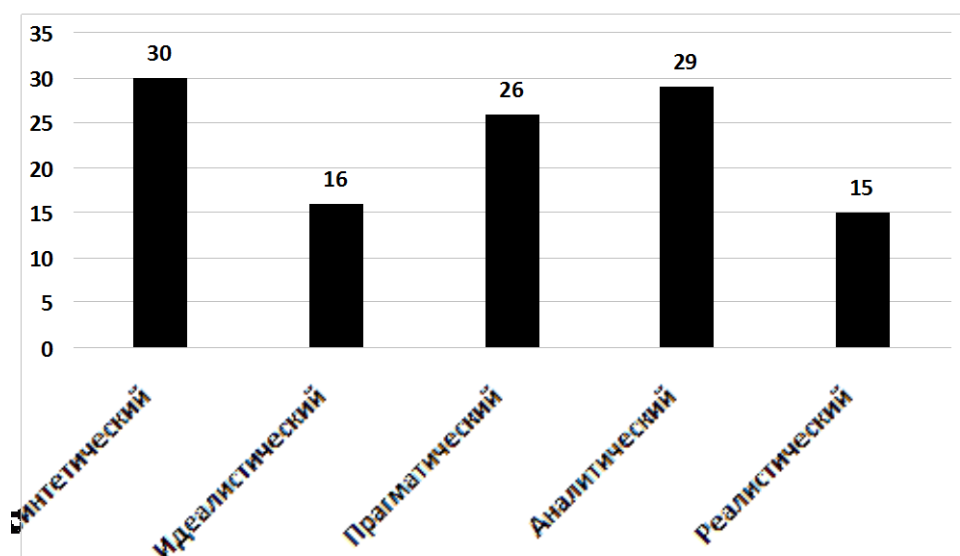


Рис.2.2.2 Распределение муниципальных служащих по доминирующему стилю мышления, %

Синтетический стиль мышления (30% респондентов) характеризуется желанием создавать что-то новое, оригинальное, комбинировать несходные, часто противоположные идеи, взгляды, осуществлять мысленные эксперименты. Девиз Синтезатора – «Что если...». Синтезаторы характеризуются желанием создавать по возможности более широкую, обобщенную концепцию, позволяющую объединить разные подходы, «снять» противоречия, примирить противоположные позиции. Это теоретизированный стиль мышления, такие люди чаще остальных формулируют теории, и их выводы строятся на основе теорий, они любят замечать противоречия в чужих рассуждениях и обращать на это внимание окружающих людей, стараются найти принципиально новое решение, интегрируя противоположные взгляды, они склонны рассматривать мир постоянно меняющимся и любят перемены, часто ради самих перемен.

У 29% респондентов выявлен аналитический стиль мышления. Он ориентирован на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями. Представители данного стиля мышления склоны к логической, методичной, тщательной (с акцентом на детали) манере решения проблем. Перед

принятием решения, аналитики разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, объективных фактов, используя и глубокие теории. Они воспринимают мир рациональным, логичным, упорядоченным и предсказуемым, поэтому склонны искать формулу, метод или систему, способную дать решение той или иной проблемы и поддающуюся рациональному обоснованию.

У 26% респондентов отмечен прагматический стиль мышления. Данный стиль мышления опирается на непосредственный личный опыт, на использование доступной информации и необходимых материалов, стремясь как можно быстрее получить конкретный результат (пусть и ограниченный). Правило Прагматиков: «Что-нибудь да сработает», «Годится все, что работает». Поведение Прагматиков может казаться поверхностным, беспорядочным, но они придерживаются установки: события в этом мире происходят несогласованно, и все зависит от случайных обстоятельств, поэтому в непредсказуемом мире надо просто пробовать: «Сегодня сделаем так, а там посмотрим...» Прагматики хорошо чувствуют конъюнктуру, спрос и предложение, успешно определяют тактику поведения, используя в свою пользу сложившиеся обстоятельства, проявляя гибкость и адаптивность.

16% респондентам соответствует идеалистический стиль мышления. Он проявляется в склонности к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем. Идеалистам характерен повышенный интерес к потребностям, целям, человеческим ценностям, нравственным проблемам; они учитывают в своих решениях субъективные и социальные факторы, стремясь сгладить противоречия и акцентировать сходство в различных позициях, легко, без внутреннего сопротивления воспринимают разнообразные идеи и предложения, успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются чувства, эмоции, оценки и прочие субъективные моменты, порой утопически стремясь всех и все примирить, объединить. «Куда мы идем и почему?» – классический вопрос Идеалистов.

И 15% респондентам свойственен реалистический стиль мышления. Реалисты ориентированы только на признание фактов, и «реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, прикоснуться и т. п. Реалистическое мышление отражает конкретную установку на исправление, коррекцию ситуаций в целях достижения определенного результата. Проблема для Реалистов возникает всякий раз, когда они видят, что нечто является неправильным, и хотят это нечто исправить.

Таким образом, рассматривая общую совокупность респондентов можно сделать вывод, что у них нет ярко выраженного одного стиля. Одним индивидуумом используется 1 или 2 стиля мышления в зависимости от ситуации.

Существует значимая прямая корреляционная связь между показателем синтетического стиля мышления и моделирования как фактора саморегуляции ($r=0,242$, $p\leq 0,1$). Между другими показателями связей обнаружено не было.

На следующем этапе анализируются различия между показателями саморегуляции и стилями мышления по критерию Манна-Уитни. Данный критерий был выбран нами, так как в исследовании мы сравнивали выраженность саморегуляции у респондентов с разными стилями мышления попарно. Средние баллы и различная выраженность показателей не позволяет использовать сравнение сразу 5-ти шкал. Представим средние показатели саморегуляции у респондентов с разными стилями мышления в таблице 2.

Таблица 2.

Выраженность показателей саморегуляции у муниципальных служащих с разными стилям мышления, средний балл

Стиль мышления	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценка	Гибкость	Самостоятельность
Синтетический	2,8	7,1	4,5	4,3	6,9	5,2
Идеалистический	3,6	5,1	5,3	2,1	7,5	6
Прагматический	4,7	4,3	3,1	6,5	4	3,9
Аналитический	6,7	4,3	7,5	8,1	6,3	6
Реалистический	5,6	2,1	5,4	7	3,2	1,4

В результате анализа различий были сделаны следующие выводы:

1. По показателю «планирование» между респондентами с прагматическим и синтетическим ($U=2$ при $p \leq 0,05$), аналитическим и синтетическим ($U=14$ при $p \leq 0,05$), реалистический и идеалистическим ($U=11$ при $p \leq 0,05$) стилями мышления обнаружены статистически значимые различия. Это обозначает, что планирование у людей с разным стилем мышления отличается, а именно у респондентов аналитического и реалистического стиля мышления оно выражено на более высоком уровне.

2. По показателю «моделирование» обнаружены различия в группе респондентов с синтетическим и реалистическим стилем мышления ($U=2$ при $p \leq 0,05$), реалистическим и идеалистическим ($U=5$ при $p \leq 0,05$). Таким образом, у респондентов с синтетическим и идеалистическим стилем мышления моделирование выражено выше, чем у остальных испытуемых.

3. По показателю «программирование» обнаружены статистически значимые различия у респондентов с аналитическим и прагматическим стилем мышления ($U=18$ при $p \leq 0,05$).

4. По показателю «оценка» обнаружены статистически значимые различия у респондентов с аналитическим и идеалистическим ($U=10$ при $p \leq 0,05$), реалистическим и идеалистическим ($U=3$ при $p \leq 0,05$), прагматическим и идеалистическим ($U=11$ при $p \leq 0,05$) стилями мышления.

5. По показателю «гибкость» обнаружены статистически значимые различия у респондентов с синтетическим и идеалистическим ($U=10$ при $p \leq 0,05$), прагматическим и идеалистическим ($U=8$ при $p \leq 0,05$) стилями мышления.

6. По показателю «самостоятельность» обнаружены статистически значимые различия у респондентов с реалистическим и

идеалистическим ($U=9$ при $p \leq 0,05$), реалистическим и синтетический ($U=11$ при $p \leq 0,05$), реалистическим и идеалистическим ($U=7$ при $p \leq 0,05$) стилями мышления.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что стиль мышления влияет на выраженность показателей саморегуляции, а именно у респондентов с синтетическим стилем мышления являются выраженными такие показатели саморегуляции, как моделирование и гибкость; идеалистическим стиль мышления — гибкость и самостоятельность; прагматический — оценка; аналитический — планирование, программирование, оценка; реалистический — оценка. Мы можем говорить о том, что знание стиля мышления позволит разработать рекомендации по повышению саморегуляции муниципальных служащих.

На следующем этапе мы проанализировали влияние стилей мышления на саморегуляцию муниципальных служащих с помощью множественного регрессионного анализа.

В результате расчетов было получено уравнение множественной регрессии: Y (саморегуляция) = $0.7013 + 0.04257X_1 + 0.1291X_2 + 0.1035X_3 + 0.1144X_4 - 1.0E-6X_5$. Интерпретация параметров модели: увеличение синтетического стиля на 1 ед.изм. приводит к увеличению саморегуляции в среднем на 0.0426 ед.изм.; увеличение идеалистического стиля на 1 ед.изм. приводит к увеличению саморегуляции в среднем на 0.129 ед.изм.; увеличение прагматического стиля на 1 ед.изм. приводит к увеличению саморегуляции в среднем на 0.103 ед.изм.; увеличение аналитического стиля мышления на 1 ед.изм. приводит к увеличению саморегуляции в среднем на 0.114 ед.изм.; увеличение реалистического на 1 ед.изм. приводит к уменьшению саморегуляции в среднем на $1.0E-6$ ед.изм.

Таким образом, больше всех на повышение уровня саморегуляции влияет применение идеалистического стиля и его развитие у респондентов. Программа психокоррекции для данных респондентов будет наилучшим образом влиять на повышение навыков саморегуляции. И наоборот, наличие

реалистического стиля мышления приводит к снижению уровня саморегуляции, и программа психокоррекции может показать не эффективный результат.

По максимальному коэффициенту $\beta_2=0.419$ делаем вывод, что наибольшее влияние на результат саморегуляции оказывает фактор X2 (идеалистический тип мышления). Статистическая значимость уравнения проверена с помощью коэффициента детерминации и критерия Фишера. Установлено, что в исследуемой ситуации 10.95% общей вариабельности У объясняется изменением факторов Xj. Установлено также, что параметры модели статистически значимы.

2.3. Программа, направленная на развитие навыков саморегуляции поведения муниципальных служащих

Нами была разработана программа «Психологическая, направленная на развитие навыков саморегуляции у муниципальных служащих». Методической основой при разработке программы послужили работы Н.В. Бяковой и С.В. Истоминой [64].

Цель программы – развить навыки саморегуляции у муниципальных служащих.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Научить сотрудников психотехническим приемам саморегуляции, в том числе и эмоциональных состояний.
2. Снять эмоциональное напряжение.
3. Сформировать позитивное мышление сотрудников (позитивное восприятие самого себя окружающей действительности).

Сроки реализации программы и общая продолжительность составляет 24 часа. Продолжительность 1 занятия 2,5 - 3 академических часа.

Можно выделить следующие формы работы на тренинге: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микро-группе, групповая работа и др.

Требования к ведущему. Ведущий данной программы должен:

- знать психологические особенности муниципальных служащих;
- обладать навыками конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций;
- знать принципы, методы и формы организации групповой работы.

Ведущим тренинга может быть психолог, который прошел специальную подготовку. Важным фактором при проведении занятий является личность психолога она и определяет успешность тренинга. Оздоровляющий Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и психологом.

Условия формирования групп: в группе не должно быть более 10-12 военнослужащих. Группа набирается по результатам диагностики, имеющих разный уровень саморегуляции выявленный в ходе эмпирического исследования нашей работы. Содержание всех диагностических методик отражено в приложениях к работе. Т.е. при условии такого формирования группы муниципальных служащих, имеющие проблемы, будут усваивать позитивные способы поведения не только с помощью ведущих, но и на примерах поведения своих сверстников. Это может повысить эффективность тренинговых занятий.

Организация групповых занятий. Каждое занятие рассчитано на 2 академических часа, частота проведения 1 раз в неделю по средам, т.к. для подобного рода мероприятий отведено специальное время.

Занятия должны проходить в помещении, которое имеет достаточную площадь для реализации динамических упражнений. Из оборудования требуется планшет и доска.

Ожидаемые результаты:

- развитие личностных особенностей;
- развитие навыков общения;
- формирование адекватной самооценки и развитие способности к самоанализу и контролю поведения;
- сплочение коллектива;
- формирование позитивных жизненных целей и повышение мотивации и способности к их достижению;
- снижение уровня тревожности;
- раскрытие личного потенциала.

Таблица 3.

Содержание программы, направленной на развитие навыков саморегуляции муниципальных служащих

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих обязанностей и прав и по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося	«Первое

		напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Снятие эмоционального зажима, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции, развитие навыков саморегуляции и самоконтроля.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Развитие навыков саморегуляции и самоконтроля, сплочение команды, раскрепощение	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик»

		участников, улучшение психоэмоциональной атмосферы в группе.	«Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Более подробное описание упражнений представлено в приложении 4.

В качестве примера коррекционной работы отразим отрывок психокоррекционной программы в виде четвертого занятия.

Занятие №4

Цель: снижение эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), формирование навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники группы передвигаются по пространству комнаты под приятную музыку и приветствуют друг друга без слов (невербально в ритме музыки).

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Психолог: Предлагаю Вам прогуляться вокруг стола, где разложены карты и картинки с самыми разнообразными образами. Рассмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка максимально соответствует Вашему настроению и состоянию в настоящий момент. Может быть, одна или две картинки привлекут Ваше внимание своей внутренней метафорой.

В комнате звучит приятная музыка. Каждый участник группы выбирает откликнувшиеся лично ему картинки и возвращается на свое место.

Затем участники показывают выбранную картинку и рассказывают свои ощущения и ассоциации с ней и своим настроением.

Психолог: Какие ощущения возникли? Насколько легко и быстро удалось в картинках найти свое состояние и настроение? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Психолог: Давайте представим себе, что все мы – большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

В дальнейшем занятия проводились в соответствии с планом психокоррекционной программы (Приложение 4).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Психическая саморегуляция человека согласно исследованиям является высшим уровнем регулирования поведенческой активности биологических систем, отражающим качественную специфику реализующих ее средств отражения и моделирования субъектом внешней действительности, а также самого себя и своей деятельности. Благодаря уникальным возможностям своей психики, человек может осуществляться действительный субъект своей активности, которая характеризуется целенаправленностью, осознанностью, произвольностью, способностью меняться, приспосабливаться к условиям и преодолевать неблагоприятные условия, преобразовывать их.

Произвольная (осознанная) саморегуляция понимается, как системно - организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, осуществлению, поддержанию и управлению всеми видами и формами активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей. «При этом, конечно, имеется в виду не постоянно актуальная и развернутая осознанность субъектом всех моментов своей регуляторной активности (что вообще-то и невозможно), а их принципиальная «подотчетность» сознанию субъекта, доступность сознательному управлению... Приведенное понимание психической саморегуляции выходит за рамки понятия «регуляция», употребляемого в теории управления применительно к техническим системам, а также и за рамки биокибернетического определения регуляции».

Учитывая существование 50% людей, придерживающихся одного стиля мышления обозначает, что данное явление должно изучаться и использоваться для практических целей. Каждый руководитель по определению работает с людьми. И конечно факт присутствия людей с единым стилем мышления невозможен. Следовательно, для каждого руководителя важно понимать, какие стили мышления существуют, а главное

уметь их распознавать среди своих подчиненных. На подсознательном уровне большинство руководителей знают это. Таким образом, наличие знаний в данной области будет являться подспорьем для повышения совместной эффективности в организации.

Изучение стратегий не свойственных человеку стилей мышления можно сравнить с изучением иностранного языка. Чтобы познать основы иностранного языка при определенных обстоятельствах (личных или производственных), человеку не нужно изменять мировоззрение или систему ценностей. Достаточно сформированной системы навыков. Знание языка расширит возможности человека и позволит лучше реализовать его индивидуальность. Также навыки владения стратегиями стилей общения могут положительно повлиять на имидж человека.

Так как система муниципальной службы является многоуровневой структурой с собственными целями и назначением, для решения сложных задач, которые направлены на управление используется инструментарий целого спектра экономических наук. В личной базе муниципального служащего должно быть не только детальное знание региона, его демографических и исторических особенностей, а также экономического развития и природно-ресурсного потенциала, но и вопросы построения эффективной системы управления.

Муниципальную службу можно определить, как управленческий институт, который контролирует и обеспечивает исполнение управленческих полномочий муниципальных органов территории. В связи с этим, муниципальные служащие обязаны иметь управленческие знания, способности и навыки, наравне с узкопрофильными специалистами, а точнее в области сбора, обработки и обобщения информации, подготовки проектов решений, организации их исполнения, координации деятельности, регулирования и многие другие функции управления.

Муниципальная служба отличается особой спецификой, которая характеризуется принятием управленческих решений в постоянном контакте

с гражданами, при этом им нужно учитывать социально-экономическое благоустройство населенного пункта. Данная особенность заметно отличает муниципального и государственного служащих, а также подтверждает важность и необходимость высокоразвитой личностной компетенции в работе муниципальных служащих.

Стиль профессионального мышления определяется исходя из актуальной организационной культуры и ценностных ориентаций. Стиль профессионального мышления может определить сознание и поведение чиновника, что позволяет ему выполнять праксеологическую и аксиологическую функции.

По шкале «планирование» в общей выборке респондентов выявлен средний уровень выраженности данного компонента. Это значит, что у данных людей на недостаточно высоком уровне сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, а значит планы не всегда детализированы и реалистичны, а иногда совсем неустойчивы, цели могут выдвигаться как с посторонней помощью, так и самостоятельно.

Средний уровень выявлен на таких аспектах, как продумывание способов своих действия и поведения для достижения намеченных целей, детализация и развернутость. Программы поведения не всегда разрабатываются самостоятельно, иногда не гибко изменяются в ситуации новых обстоятельств и неустойчивы в ситуации стресса.

У испытуемых выражена слабая сформированность процессов моделирования, которая приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, это проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствием своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации. Они не всегда замечают изменение ситуации, что часто приводит к неудачам.

Респонденты с низким уровнем саморегуляции в беседе значительно

чаще, комментируя вопросы предложенной методики, косвенно подтверждали низкий уровень саморегуляции. Так, они комментировали утверждения первой методики и фразами, которые им были близки, чаще всего оказывались:

«Ничего не нужно делать, все итак пройдет».

«Мне не нравится то, чем я занимаюсь каждый день».

«В последнее время я очень раздражителен».

«Чтобы я не делал – это бесполезно».

«Я лучше побуду в одиночестве, чем пойду и познакомлюсь с новыми людьми» и т.д.

Стиль мышления влияет на выраженность показателей саморегуляции, а именно у респондентов с синтетическим стилем мышления являются выраженными такие показатели саморегуляции, как моделирование и гибкость; идеалистическим стиль мышления — гибкость и самостоятельность; прагматический — оценка; аналитический — планирование, программирование, оценка; реалистический — оценка. Мы можем говорить о том, что знание стиля мышления позволило разработать рекомендации по повышению саморегуляции муниципальных служащих.

Таким образом, рассматривая общую совокупность респондентов можно сделать вывод, что у них нет ярко выраженного одного стиля. Одним индивидуумом используется 1 или 2 стиля мышления в зависимости от ситуации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г.С. Психология в медицине / Г.С. Абрамова. – М.: ЛПА «Кафедра-М», 2014. – 272 с.
2. Андреев В.И. Саморазвитие творческой, конкурентоспособной личности менеджера / В.И.Андреев. – М.: 2012. – 207 с.
3. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова// Психологический журнал. – 2018. – №1(29). – С. 3-19.
4. Безносков С.П. Профессиональные деформации личности / С.П. Безносков// Вестник Санкт - Петербургского университета МВД России. – 2012. – № 3 (55). - С. 167-171.
5. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Спб.:2008. – 272 с.
6. Бехтерев В.М. Проблемы развития и воспитания человека: Избранные психологические труды / В.М. Бехтерев. – М.: НПО «МОДЭК», 2007. – 416 с.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 2013. – 470 с.
8. Братусь Б.С. К проблеме человека в психологии. Вопросы психологии / Б.С. Братусь. – 1997. – №5. – С.34-47.
9. Васильева Н.Ю. Психологический портрет социального работника / Н.Ю. Васильева. – 2012. – №5. – 294 с.
10. Винер Н. Кибернетика и общество / Н.Винер. – М.: Изд-во иностр. лит., 2008. – 200 с.
11. Выготский Л.С. Психология / Л.С. Выготский. – М.: Апрель пресс, 2000. – 1006 с.

12. Выханду Л.К. Об исследовании многопризнаковых биологических систем. Применение математических методов в биологии / Л.К. Выханду. – Л.: ЛГУ, 1964. – 261 с.
13. Галеева Е. С. Педагогические механизмы саморегуляция учебной деятельности: теоретико-исторический аспект / Е.С. Галеева // Молодой ученый. – 2015. – № 10(24). – С. 1121–1124.
14. Галеева Е. С. Подготовка государственных и муниципальных служащих: саморегуляция как механизм активизации деятельности / Е.С. Галеева // Молодой ученый. – 2017. – №5(19). – С. 389-392.
15. Гишинский Я.И. Социальный контроль за девиантным поведением в современной России / Я.И.Гишинский. – М.: Наука, 2015. – 179 с.
16. Грановская Р.М. Практическая психология / Р.М.Грановская. – СПб., 2007. – 429 с.
17. Данакин Н.С. Смысл и профессиональные особенности социальной работы / Н.С. Данакин // Российский журнал социальной работы. – 2005. – №1(31). – С. 54.
18. Деркач А. Развитие личностно-профессионального потенциала кадров управления / А.Деркач // Государственная служба. – 2004. – №4 (30). – С. 50–53.
19. Деркач А.А. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях: (психолого-акмеологические основы) / А.А.Деркач. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 152 с.
20. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы. (Особенности деятельности студентов и преподавателей вуза) / М.И. Дьяченко. – Минск: Изд - во БГУ, 2008. – 320 с.
21. Жуков Г.Н. Основы общей и профессиональной педагогики: учебное пособие / Г.Н. Жуков. – М.: Гардарики, 2004. – 560 с.

22. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами / Ю.М.Забродин/ – М.: Финстатинформ, 2002. – 360 с.
23. Захаров Н.Л. Социокультурные и профессиональные регуляторы поведения российского чиновника / Н.Л.Захаров // Социологические исследования – 2004. – №3 (239). – С. 113–120.
24. Захаров Н.Л. Система социальных регуляторов социального действия российских государственных служащих (теоретико-социологический анализ) / Н.Л.Захаров. – М. 2002. – С. 35.
25. Иванов В.В. Муниципальное управление / В.В.Иванов. - М.: Инфра – М., 2006. – 718 с.
26. Игнатов В.Г. Государственная гражданская служба / В.Г. Игнатов. - Ростов н/Д: Издательский центр «Март», 2008. – 134 с.
27. Игнатов В.Г. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации: учебное пособие к спецкурсу / В.Г.Игнатов. – Ростов - на-Дону.: Скагс, 2001. – 328 с.
28. Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации: учебное пособие / В.Г.Игнатов. – М.: «Март»; Ростов – на – Дону: Март, 2005. – 448 с.
29. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. Учебное пособие / В.Г.Игнатов В.К.Белолипецкий. – Ростов н/Д: издательский центр «Март», 2000. – 256 с.
30. Ишков А.Д. Взаимосвязь успешности учебной деятельности и структуры процесса самоорганизации / А.Д. Ишков // Третья Российская конференция по экологической психологии. Тезисы. – М.: Психологический институт РАО. – 2013. – С. 119–121.

31. Ишков А.Д. Связь компонентов самоорганизации и личностных качеств студентов с успешностью в учебной деятельности / А.Д. Ишков. – М., 2004. – 202 с.
32. Калачева Т.Г. Профессионализм муниципальных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы / Т.Г.Калачева. – Н. Новгород: Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 1998. – 189 с.
33. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А.Климов. – М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
34. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация: основные теории, способы совершенствования / Е.И.Комаров // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2003. – №3(10). – С. 22–32.
35. Конопкин О.А. О формировании субъективного эталона как функционального звена системы саморегуляции деятельности / Энгельс И.Л, Степанский В.И. // М. – № 6(12). – 1983. – С.109.
36. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно – функциональный аспект) / О.А.Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1(13). – С. 5-12.
37. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М.: Наука, 2000. – 256 с.
38. Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности/Л.Н. Корнеева // Хрестоматия. Сост. В.А. Бодров. – М.:ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с.
39. Королев М.Е. Оценка качества служебной деятельности государственного служащего / М.Е. Королев // Государственная служба. – 2003.– №5 (25). – С. 91–97
40. Короленко Ц.П. Психосоциальная аддиктология / Ц.П. Короленко. – Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2016. – 251 с.

41. Кравченко А.И. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие / А.И. Кравченко. – М.: Академический проект; Трикста, 2004. – 1136 с.
42. Крылова А.А. Психологические проблемы самореализации личности / А.А. Крылова. – СПб.: Изд. СПб ун-та, 2017. – 264 с.
43. Кузьмина В. Приоритеты для госслужащего / В.Кузьмина // Государственная служба. – 2003. – №1 (21). – С. 68–70.
44. Курбатова М.Б. Подготовка резерва на руководящие должности / М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2004. – №12 (98) – С. 63 – 65.
45. Лотова И.П. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И.П. Лотова // Человек и труд. – №10(20). – 2003. – С. 45-47.
46. Лясников Н. Мотивы выбора профессии / Н.Лясников // Человек и труд. – 2000. – №8(15). – С. 42–43.
47. Магура М.И. Обучение руководителей / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2004. – №12 (98). – С. 53 – 62.
48. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
49. Марченко И.П. Оптимизация кадрового состава госслужбы: в чем проблема? / И.П. Марченко // Управление персоналом. – 2004. – №18 (104). – С. 61–64.
50. Маршак А.Л. Общая социология / Серия «Высшее профессиональное образование». – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 384 с.
51. Машукова Н. Профессиональный стандарт как способ совмещения предложения специалистов и спроса на них / Н.Машукова // Человек и труд. – 2005. – №6(23). – С. 83–84.
52. Моисеев А.В. Государственная служба в Российской Федерации как социально-политический институт / А.В.Моисеев // Регионология. –2007. – № 2(10). – с.61.

53. Моросанова В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. – 2010. – №2(13). – С. 118–127.
54. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С. 36-45.
55. Моросанова В.И., Сагиев Р.Р. Стилевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова // Вопросы психологии. – 1994. – №5(8). – С.134-140.
56. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов. – М.: 1998. – Кн. 2. Психология Образования. – С. 285
57. Немчиков А.А. Муниципальная служба / А.А.Немчиков. – М.: Дело и Сервис, 2002. – 384 с.
58. Новый энциклопедический словарь / Отв. ред. А.П. Горкин. – Издательство: Большая Российская энциклопедия/ Рипол Классик, 2012. –1455 с.
59. Оболонский А.В. Государственная служба / А.В. Оболонский.– М.: дело, 2000. – 440 с
60. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие для студентов / под редакцией Д.М. Овсянко. – М.: Юриств, 1996. – 208 с.
61. Огнев А. Как организовать обучение руководителей?/ А. Огнев // Управление персоналом. – 2004. – №6 (94) – С. 26 – 27.
62. Ольшанникова, А.Е. Индивидуальные варианты эмоционального реагирования в экстремальных условиях / А.Е. Ольшанникова. - М.: Просвещение, 2011. - 122 с.
63. Осницкий, А.К. Проблемы исследования субъективной активности / А.К. Осницкий // Вопросы психологии. - 2006. - №1(11). - С. 5-19.

64. Осницкий, А.К. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления / А.К. Осницкий, Н.В. Бякова, С.В. Истомина // Вопросы психологии. - 2009. - №1. - С.3-12.
65. Осницкий, А.К. Регуляция деятельности и направленность личности. Монография /А.К.Осницкий. - М.:НОУ МЭЛИ, 2007. - 203 с.
66. Павлова В.В. Потенциал службы персонала: итоги за 10 лет // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2003. – №8. – С. 6–10.
67. Пейсахов, Н.М. Практическая психология (научные основы): Учеб. пособие / Н.М. Пейсахов, М.Н. Шевцов. - Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2011. - 122 с.
68. Петров О.А. Чему и где учиться повышать квалификацию / О.А. Петров, Л.В. Калашников // Служба кадров. – 2001. – №8 – С. 87 – 93.
69. Пивоев В. М. Эволюция стилей мышления // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. №3.
70. Пищулин Н.П. Социальное управление. Теория и практика: учебное пособие / Н.П. Пищулин. – М.: Академкнига, 2003. – Т. 1.–540 с.
71. Плечева Н. Идем на «Кадровый прорыв»/ Н. Плечева // Служба кадров. – 2006. – №8 – С. 69–74
72. Попова, Н.П. Саморегуляция профессиональной деятельности / Н.П. Попова. - 2009. - 228 с.
73. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие / С.В. Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 416 с.
74. Психодиагностика мотивации и саморегуляции: Практикум по психодиагностике. - М.: Изд-во МГУ, 2009. - 127 с.

75. Психология. Словарь / Петровский А.В. Ярошевский М.Г. 2-е издание исправленное и дополненное. - М.: Политиздат, 2009. - 158с.
76. Психотерапевтическая энциклопедия // под ред. Б.Д. Карвасарского. - СПб.: Питер, 1998. - 752 с.
77. Пушкин, В.Г. Кибернетические принципы самоорганизации / В.Г. Пушкин. - СПб.: ЛГПИ им. А. Герцена, 2014. - 180 с.
78. Пушкин, В.Г. Философско-кибернетические аспекты самоорганизации / В.Г. Пушкин // Самоорганизация в природе и обществе. Тезисы докладов. - СПб.: ЛГПИ им. А. Герцена, 2017. - С. 116-118.
79. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход /А.И. Радченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Ростиздат, 2001. – 720 с
80. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2006.
81. Рузавин, Г.И. Организация, самоорганизация и кооперация в развитии системы / Г.И. Рузавин // Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе. - М., 2015. - Ч. 1. - С. 7-26.
82. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом. – 2004. – №7 (95). – С. 62–66.
83. Скворцова В.Н. Профессиональная этика. Томск: Изд-во ТПУ, 2006. - 180 с.
84. Словарь иностранных слов. - М.: Русский язык, 2008. - 608 с.
85. Сорокин, В.И. Морально-психологическая подготовка основная функциональная часть системы морально-психологического обеспечения деятельности МЧС России / В.И. Сорокин, А.А. Грищенко // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. - 2014. - №1. - С. 465-486.

86. Социология. Основы общей теории: Учебник для вузов / Отв. ред. академик РАН Г.В. Осипов; действительный член РАЕН Л.Н. Москвичев. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФА-М), 2002. – 192 с
87. Субботина Л.Ю., Ефимова Н.С. Характеристики личности как детерминанты опасного/безопасного поведения // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2014. № 4. С. 59-63.
88. Тихонина С. Профессиональная среда государственной службы // Государственная служба. – 2004. – №5 (31). – С. 56–61.
89. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Прометей, Юрайт, 1999. – 511 с.
90. Турчинов А. Государство и кадровый потенциал России // Государственная служба. – 2004. – №4 (30). – 43–46.
91. Чевтаева Н.Г. Социология чиновничества в России: дореволюционное наследие и современность Мир России. 2009. № 3. С.85-11
92. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам: учебное пособие /В.И. Шкатулла. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма – Инфра, 2000. – 560 с.
93. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления / Л.Б. Шнейдер: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. - М., 2001. - 46 с.
94. Шубенкова Е.С. Внутрифирменное обучение персонала /Е.С. Шубенкова // Управление персоналом. 2004 – №20 (106) – С. 44 – 46.
95. Шульц, Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц - СПб.:Питер, 2013. - 457 с.

96. Эшби, У.Р. Принципы самоорганизации / У.Р. Эшби // Принципы самоорганизации: Сб. докладов / Под ред. А.Я. Лернера. - М.: Мир, 2016. - С. 314 - 343.

97. Юдин, Б.Г. Методологические проблемы исследования самоорганизующихся систем / Б.Г. Юдин // Проблемы методологии системного исследования. - М.: Мысль, 2000. - С. 359 – 392.

98. Greenberger, R.S.: Job hazard—how "burnout" affects corporate managers and their performance, The Wall Street Journal, April 23, 2011, p. 1.

99. Maslach, C. & Jenkins, S. R., (2014). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective. Journal of Organizational Behavior, 15, 101-127.

100. Perlman, B.& Hartman, E. Burnout: summary and future research//Human relation. – 1992. – Vol. 35 (4). – PP. 283-305.

Диагностические методики в порядке их предъявления

Методика «Индивидуальные стили мышления» (А.А. Алексеев, Л.А. Громова)

Инструкция

«Этот опросник предназначен для того, чтобы помочь Вам определить предпочитаемый Вами способ мышления, а также манеру задавать вопросы и принимать решения. Среди предлагаемых Вам на выбор ответов нет правильных или неправильных. Максимум полезной информации Вы получите в том случае, если будете, как можно точнее сообщать об особенностях Вашего реального мышления, а не о том, как, по-вашему, следовало бы мыслить.

Каждый пункт данного опросника состоит из утверждения, за которым следует пять его возможных окончаний. Ваша задача – указать ту степень, в которой каждое окончание применимо к Вам. На бланке ответов напротив каждого окончания проставьте номера: 5, 4, 3, 2, или 1, указывающие на ту степень, в какой данное окончание применимо к Вам: от 5 (более всего подходит) до 1 (менее всего подходит). Каждый номер (балл) должен быть использован только один раз в группе из пяти окончаний. Всего таких групп в опроснике 18. Даже если 2 окончания (или больше) в одной группе покажутся одинаково применимы к Вам, все-таки постарайтесь их упорядочить. Имейте в виду, что для каждой группы каждый балл (5, 4, 3, 2 или 1) нельзя использовать более одного раза. Если Вы уверены, что поняли приведенную выше инструкцию, то продолжайте работать дальше.

Пожалуйста, заполните для тренировки этот образец:

Когда я читаю книгу по специальности, я обращаю внимание главным образом на:

1. Качество изложения, стиль
2. Основные идеи книги
3. Композицию и оформление книги
4. Логику и аргументацию автора
5. Выводы, которые можно сделать из этой книги

Если Вы уверены, что поняли приведенную выше инструкцию, продолжайте работать дальше.

- 1 Когда между людьми имеет место конфликт на почве идей, я отдаю

предпочтение той стороне, которая:

- а Устанавливает, определяет конфликт и пытается выразить его открыто
 - б Лучше всех выражает затрагиваемые ценности и идеалы
 - в Лучше всех отражает мои личные взгляды и опыт
 - г Подходит к ситуации наиболее логично и последовательно
 - д Излагает аргументы наиболее кратко и убедительно
- 2 Когда я начинаю работать над проектом в составе группы, самое важное для меня:
- а Понять цели и значение этого проекта
 - б Раскрыть цели и ценности участников рабочей группы
 - в Определить, как мы собираемся разрабатывать данный проект
 - г Понять, какую выгоду этот проект может принести для нашей группы
 - д Чтобы работа над проектом была организована и сдвинулась с места
- 3 Вообще говоря, я усваиваю новые идеи лучше всего, когда могу:
- а Связать их с текущими или будущими занятиями
 - б Применить их к конкретным ситуациям
 - в Сосредоточиться на них и тщательно их проанализировать
 - г Понять, насколько они сходны с привычными идеями
 - д Противопоставить их другим идеям
- 4 Для меня графики, схемы, чертежи в книгах или статьях обычно:
- а Полезнее текста, если они точны
 - б Полезны, если они ясно показывают важные факты
 - в Полезны, если они подкрепляются и поясняются текстом
 - г Полезны, если они поднимают вопросы по тексту
 - д Не более и не менее полезны, чем другие материалы
- 5 Если бы мне предложили провести какое-то исследование, я, вероятно, начал бы с:
- а Попытки определить его место в более широком контексте
 - б Определения того, смогу ли я выполнить его в одиночку или мне потребуется помощь
 - в Размышлений и предложений о возможных результатах
 - г Решения о том, следует ли вообще проводить это исследование
 - д Попытки сформулировать проблему как можно полнее и точнее
 - б Если бы мне пришлось собирать от членов какой-то организации

информацию, касающуюся ее насущных проблем, я предпочел бы:

- а Встретиться с ними индивидуально и задать каждому свои конкретные вопросы
 - б Провести общее собрание и попросить их высказать свое мнение
 - в Опросить их небольшими группами, задавая общие вопросы
 - г Встретиться неофициально с влиятельными лицами и выяснить их взгляды
- Попросить членов организации предоставить мне (желательно в письменной форме) всю относящуюся к делу информацию, которой они располагают
- 7 Вероятно, я буду считать что-то правильным, истинным, если это «что-то»:
- а Выстояло против оппозиции, выдержало сопротивление противоположных подходов
 - б Согласуется с другими вещами, которым я верю
 - в Было подтверждено на практике
 - г Поддается логическому и научному доказательству
 - д Можно проверить лично на доступных наблюдению фактах
- 8 Когда я на досуге читаю журнальную статью, она будет, скорее всего:
- а О том, как кому-то удалось разрешить личную или социальную проблему
 - б Посвящена дискуссионному политическому или социальному вопросу
 - в Сообщением о научном или историческом исследовании
 - г Об интересном, забавном человеке или событии
 - д Точным, без доли вымысла, с сообщением о чем-то интересном жизненном опыте
- 9 Когда я читаю отчет о работе, я обращаю больше всего внимания на:
- а Близость выводов к моему личному опыту
 - б Возможность выполнения данных рекомендаций
 - в Надежность и обоснованность результатов фактическими данными
 - г Понимание автором целей и задач работы
 - д Интерпретацию данных
- 10 Когда передо мной поставлена задача, первое, что я хочу узнать, это:
- а Каков наилучший метод для решения данной задачи

- б Кому и когда нужно, чтобы эта задача была решена
 - в Почему эту задачу стоит решать
 - г Какое влияние ее решение может иметь на другие задачи, которые приходится решать
 - д Какова прямая, немедленная выгода от решения данной задачи
- 11 Обычно я узнаю максимум о том, как сделать что-то новое, благодаря тому, что:
- а Уясню для себя, как это связано с чем-то другим, что мне хорошо знакомо
 - б Принимаюсь за дело как можно раньше
 - в Выслушиваю различные точки зрения по поводу того, как это сделать
 - г Есть кто-то, кто показывает мне, как это сделать
 - д Тщательно анализирую, как это сделать наилучшим образом
- 12 Если бы мне пришлось проходить испытание или сдавать экзамен, я предпочел бы:
- а Набор объективных, проблемно ориентированных вопросов по предмету
 - б Дискуссию с теми, кто также проходит испытание
 - в Устное изложение и показ того, что я знаю
 - г Сообщение в свободной форме о том, как я применил то, чему научился
 - д Письменный отчет, охватывающий историю вопроса, теорию и метод.
- 13 Люди, чьи особые качества я уважаю больше всего, это, вероятно:
- а Выдающиеся философы и ученые...
 - б Писатели и учителя
 - в Лидеры деловых и политических кругов
 - г Экономисты и инженеры
 - д Фермеры и журналисты.
- 14 Вообще говоря, я нахожу теорию полезной, если она:
- а Кажется родственной тем другим теориям и идеям, которые я уже усвоил
 - б Объясняет вещи новым для меня образом
 - в Способна систематически объяснять множество связанных ситуаций
 - г Служит прояснению моего личного опыта и наблюдений
 - д Имеет конкретное практическое приложение

- 15 Когда я читаю статью по дискуссионному вопросу, я предпочитаю, чтобы в ней:
- а Показывались преимущества для меня в зависимости от выбираемой точки зрения
 - б Излагались все факты в ходе дискуссии
 - в Логично и последовательно обрисовывались затрагиваемые спорные вопросы.
 - г Определялись ценности, которые исповедует автор
 - д Ярko освещались обе стороны спорного вопроса и существо конфликта
- 16 Когда я читаю книгу, выходящую за рамки моей непосредственной деятельности, я делаю это главным образом вследствие:
- а Заинтересованности в совершенствовании своих профессиональных знаний
 - б Указания со стороны уважаемого мной человека на возможную ее полезность
 - в Желания расширить свою общую эрудицию
 - г Желания выйти за пределы собственной деятельности для разнообразия
 - д Стремления узнать больше об определенном предмете
- 17 Когда я впервые подхожу к какой-то технической проблеме, я скорее всего буду:
- а Пытаться связать ее с более широкой проблемой или теорией
 - б Искать пути и способы решить эту проблему
 - в Обдумывать альтернативные способы ее решения
 - г Искать способы, которыми другие, возможно, уже решили эту проблему
 - д Пытаться найти самую лучшую процедуру для ее решения
- 18 Вообще говоря, я более всего склонен к тому, чтобы:
- а Находить существующие методы, которые работают, и использовать их как можно лучше
 - б Ломать голову над тем, как разнородные методы могли бы работать вместе
 - в Открывать новые и более совершенные методы
 - г Находить способы заставить существующие методы работать лучше и по-новому
 - д Разбираться в том, как и почему существующие методы должны

работать

Ключ

- Синтетический стиль: 1а, 2б, 3д, 4г, 5в, 6б, 7а,8б, 9д, 10г, 11в, 12б, 13а, 14б, 15д, 16г, 17в, 18б.
- Идеалистический стиль: 1б,2а, 3г,4в, 5а, 6в, 7б, 8а, 9г, 10в, 11а, 12в, 13б, 14а, 15г, 16в, 17а, 18в.
- Прагматический стиль: 1в, 2г, 3а, 4д, 5б, 6г, 7в, 8г, 9а, 10д, 11б, 12г, 13в, 14г, 15а, 16д, 17б, 18г.
- Аналитический стиль: 1г, 2в, 3в, 4а, 5д, 6д, 7г, 8в, 9в, 10а, 11д, 12д, 13г, 14в, 15в, 16а, 17д, 18д.
- Реалистический стиль: 1д, 2д, 3б, 4б, 5г, 6а, 7д, 8д, 9б, 10б, 11г, 12а, 13д, 14д, 15б, 16б, 17г, 18а.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98»

В.И. Моросановой

Опросник ССП-98 состоит из 46 утверждений, входящих в состав шести шкал, выделяемых в соответствии с основными регуляторными процессами (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и регуляторно-личностными свойствами (гибкости и самостоятельности) В состав каждой шкалы входят по девять утверждений. Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал в связи с тем, что их можно отнести к характеристике как регуляторного процесса, так и свойства регуляции.

Цель методики. Это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности. С помощью этой методики можно решать и практические задачи, в частности, выявлять индивидуальный профиль различных регуляторных процессов и уровень развитости общей саморегуляции как регуляторных предпосылок успешности овладения новыми видами деятельности.

Теоретический конструкт, лежащий в основании построения методики. Саморегуляция произвольной активности человека понимается как системно организованный психический процесс по инициации, построению, поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, который направлены на достижение принимаемых субъектом целей (Конопкин, 1980; Конопкин, Моросанова, Степанский, 1990).

По определению В.И. Моросановой, «стилевыми особенностями саморегуляции являются типичные для человека и наиболее существенные индивидуальные особенности самоорганизации и управления внешней и внутренней целенаправленной активностью, устойчиво проявляющееся в различных её видах».

Стиль саморегуляции проявляется в том, каким образом человек планирует и программирует достижение жизненных целей, учитывает значимые внешние и внутренние условия, оценивает результаты и корректирует свою активность для достижения субъективно-приемлемых результатов, в том, в какой мере процессы самоорганизации развиты и осознанны.

Шкала "Планирование" (Пл) характеризует индивидуальные особенности целеполагания и удержания целей, уровень сформированности у человека осознанного планирования деятельности. При высоких показателях по этой шкале у субъекта сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с низкими показателями по шкале потребность в планировании развита слабо, планы подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно, мало реалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала "Моделирование" (М) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с высокими показателями по шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы такие испытуемые способны гибко изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий. У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают

трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

Шкала "Программирование" (Пр) диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемой для субъекта успешности. Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании субъекта продумывать последовательность своих действий. Такие испытуемые предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуя путем проб и ошибок.

Шкала "Оценивание результатов" (ОР) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Субъект адекватно оценивает, как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала "Гибкость" (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, т.е. способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны

быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования, вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляторики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. В таких условиях несмотря даже на сформированность процессов регуляции, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррекцию. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала "Самостоятельность" (С) характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать, как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие испытуемые часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои.

Общий уровень саморегуляции

Характеризует общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Для испытуемых с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие испытуемые самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче человек

овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей у таких испытуемых снижена по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Инструкция: Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов.

Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

Диагностика саморегуляции

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза “Выслушай совет, но сделай по-своему”.
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.

12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.

13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является “Семь раз отмерь, один раз отрежь”.

14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.

15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.

16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.

18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.

19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.

20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.

21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.

22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.

23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.

24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.

25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.

26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.

27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.

28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.

29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.

30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.

31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.

32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.

33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.

34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.

35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.

36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.

37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.

38. Редко отступаю от начатого дела.

39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.

40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.

41. Про меня говорят, что я “разбрасываюсь”, не умею отделить главное от второстепенного.

42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.

43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.

44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.

45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.

46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Ключ к шкалам

Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)

Регуляторные шкалы	Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)	
	Верно	Пожалуй, Не верно не верно
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделирование	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Регуляторная шкала	Количество баллов		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	<3	4-6	>7
Моделирование	<3	4-6	>7
Программирование	<4	5-7	>8
Оценивание результатов	<3	4-6	>7
Гибкость	<4	5-7	>8
Общий уровень саморегуляции	<23	24-32	>33

Приложение 2.

Таблица 1.

Показатели и общий уровень саморегуляции поведения муниципальных служащих, баллы

№	Планирование	Программирование	Моделирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции
1	5	6	3	4	5	4	22
2	7	4	2	3	8	5	28
3	4	6	4	7	6	8	26
4	5	6	3	2	2	9	27
5	4	6	4	8	5	7	23
6	2	4	4	3	4	6	23
7	7	4	9	8	4	4	30
8	5	4	4	3	3	5	14
9	4	3	3	6	2	9	21
10	4	3	5	2	3	4	14
11	3	3	3	5	5	4	23
12	5	4	3	5	3	4	25
13	5	5	2	4	3	3	26
14	4	2	5	4	3	3	22
15	4	6	4	3	3	3	21
16	7	6	9	5	4	4	23
17	7	8	4	8	5	5	15
18	5	3	3	6	2	2	17
19	3	3	6	2	6	6	26
20	3	6	3	5	6	6	13
21	4	6	3	4	8	8	11
22	7	5	4	4	3	3	6
23	7	5	4	3	3	3	8
24	7	6	5	2	6	3	31
25	6	5	5	3	6	4	33
26	6	3	2	5	5	4	21
27	4	6	4	3	3	9	20

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

66	5	7	2	6	6	3	18
67	6	8	2	5	6	4	28
68	6	3	2	6	5	4	26
69	4	7	7	5	2	5	24
70	4	9	8	4	3	5	29
71	6	5	5	3	4	4	30
72	8	6	7	5	5	5	30
73	4	3	6	6	4	4	26
Ср.балл	4.9	5.0	4.3	4.5	4.4	4.7	22

Таблица 2.

Стили мышления муниципальных служащих (баллы)

С	И	П	А	Р
33	48	55	72	62
58	18	46	81	67
72	17	43	61	77
39	48	69	71	43
78	34	45	68	45
67	65	24	48	66
83	43	34	56	54
64	4	46	78	78
69	56	55	59	31
62	86	55	19	48
34	34	45	68	89
39	54	35	78	64
56	22	78	72	42
74	55	46	62	33
81	43	35	56	55
40	67	36	45	82
50	87	46	78	9
47	53	56	56	58
23	54	67	87	39
46	54	35	79	56
56	23	78	67	46
87	13	45	67	58

56	34	38	57	85
26	76	63	45	60
9	56	69	75	61
25	78	80	43	44
35	88	65	25	57
87	45	46	78	14
35	40	54	74	67
90	34	35	48	63
34	47	35	68	86
67	76	14	57	56
87	7	74	58	44
27	45	72	57	69
84	90	42	45	9
47	32	35	68	88
79	2	58	65	66
46	12	78	54	80
83	76	45	31	35
65	34	85	43	43
54	67	65	15	69
67	34	79	65	25
15	32	68	90	65
75	14	84	75	22
35	54	28	63	90
85	65	75	17	28
87	65	52	61	5
54	23	89	59	45
67	76	78	16	33
90	87	17	37	39
87	34	51	58	40
45	65	47	78	35
54	46	46	68	56
23	56	85	75	31
87	45	17	76	45
43	79	75	35	38
33	23	45	89	80
53	27	54	69	67
34	38	65	89	44
65	37	65	67	36

87	75	23	24	61	
32	25	76	47	90	
64	34	87	48	37	
43	78	34	57	58	
87	34	65	57	27	
32	41	46	80	71	
9	45	59	90	67	
45	23	78	59	65	
76	12	83	65	34	
34	45	76	87	28	
65	47	45	68	45	
89	58	28	78	17	
42	23	66	57	82	
Ср.балл	56.1	46	55	61	52

Результаты статистической обработки данных
Уравнение множественной регрессии

В матрице, $(X^T X)$ число 73, лежащее на пересечении 1-й строки и 1-го столбца, получено как сумма произведений элементов 1-й строки матрицы X^T и 1-го столбца матрицы X

Умножаем матрицы, $(X^T Y)$

1599
 88931
 75593
 88923
 97642
 80641

Находим обратную матрицу $(X^T X)^{-1}$

1.6923 -0.00638 -0.00722 -0.0073 -0.00965 0
 -0.00638 4.2E-5 2.0E-5 2.3E-5 3.0E-5 0
 -0.00722 2.0E-5 5.0E-5 2.6E-5 3.8E-5 0
 -0.0073 2.3E-5 2.6E-5 5.6E-5 2.8E-5 0
 -0.00965 3.0E-5 3.8E-5 2.8E-5 7.7E-5 0
 -270 1 1 1 1 1

Вектор оценок коэффициентов регрессии равен

$$Y(X) = (X^T X)^{-1} X^T Y =$$

0.7013
 0.04257
 0.1291
 0.1035
 0.1144
 -1.0E-6

Уравнение регрессии (оценка уравнения регрессии)

$$Y = 0.7013 + 0.04257X_1 + 0.1291X_2 + 0.1035X_3 + 0.1144X_4 - 1.0E-6X_5$$

2. Матрица парных коэффициентов корреляции R.

Число наблюдений $n = 73$. Число независимых переменных в модели равно 5, а число регрессоров с учетом единичного вектора равно числу неизвестных коэффициентов. С учетом признака Y, размерность матрицы становится равным 7. Матрица, независимых переменных X имеет размерность (73 x 7). Матрица A, составленная из Y и X

Транспонированная матрица.

Матрица $X^T X$.

73	1599	4098	3357	4013	4438	3804
1599	38539	88931	75593	88923	97642	80641
4098	88931	266740	185764	216237	239547	198172
3357	75593	185764	190993	175340	190194	164099
4013	88923	216237	175340	247319	242312	202302
4438	97642	239547	190194	242312	294094	232113
3804	80641	198172	164099	202302	232113	230394

Полученная матрица имеет следующее соответствие:

$$\begin{array}{l}
 \sum n \quad \sum y \quad \sum x_1 \quad \sum x_2 \quad \sum x_3 \quad \sum x_4 \quad \sum x_5 \\
 \sum y \quad \sum y^2 \quad \sum x_1 y \quad \sum x_2 y \quad \sum x_3 y \quad \sum x_4 y \quad \sum x_5 y \\
 \sum x_1 \quad \sum y x_1 \quad \sum x_1^2 \quad \sum x_2 x_1 \quad \sum x_3 x_1 \quad \sum x_4 x_1 \quad \sum x_5 x_1 \\
 \sum x_2 \quad \sum y x_2 \quad \sum x_1 x_2 \quad \sum x_2^2 \quad \sum x_3 x_2 \quad \sum x_4 x_2 \quad \sum x_5 x_2 \\
 \sum x_3 \quad \sum y x_3 \quad \sum x_1 x_3 \quad \sum x_2 x_3 \quad \sum x_3^2 \quad \sum x_4 x_3 \quad \sum x_5 x_3 \\
 \sum x_4 \quad \sum y x_4 \quad \sum x_1 x_4 \quad \sum x_2 x_4 \quad \sum x_3 x_4 \quad \sum x_4^2 \quad \sum x_5 x_4 \\
 \sum x_5 \quad \sum y x_5 \quad \sum x_1 x_5 \quad \sum x_2 x_5 \quad \sum x_3 x_5 \quad \sum x_4 x_5 \quad \sum x_5^2
 \end{array}$$

Найдем парные коэффициенты корреляции.

$$r_{xy} = \frac{\overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{s(x) \cdot s(y)}$$

$$r_{yx_1} = \frac{1218.23 - 56.14 \cdot 21.9}{22.42 \cdot 6.94} = -0.0733$$

$$r_{yx_2} = \frac{1035.52 - 45.99 \cdot 21.9}{22.4 \cdot 6.94} = 0.182$$

$$r_{yx_3} = \frac{1218.12 - 54.97 \cdot 21.9}{19.13 \cdot 6.94} = 0.105$$

$$r_{yx_4} = \frac{1337.56 - 60.79 \cdot 21.9}{18.24 \cdot 6.94} = 0.0467$$

$$r_{yx_5} = \frac{1104.67 - 52.11 \cdot 21.9}{20.99 \cdot 6.94} = -0.252$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{2544.71 - 45.99 \cdot 56.14}{22.4 \cdot 22.42} = -0.0733$$

$$r_{x_1x_3} = \frac{2962.15 - 54.97 \cdot 56.14}{19.13 \cdot 22.42} = -0.289$$

$$r_{x_1x_4} = \frac{3281.47 - 60.79 \cdot 56.14}{18.24 \cdot 22.42} = -0.321$$

$$r_{x_1x_5} = \frac{2714.68 - 52.11 \cdot 56.14}{20.99 \cdot 22.42} = -0.447$$

$$r_{x_2x_3} = \frac{2401.92 - 54.97 \cdot 45.99}{19.13 \cdot 22.4} = -0.294$$

$$r_{x_2x_4} = \frac{2605.4 - 60.79 \cdot 45.99}{18.24 \cdot 22.4} = -0.466$$

$$r_{x_2x_5} = \frac{2247.93 - 52.11 \cdot 45.99}{20.99 \cdot 22.4} = -0.316$$

$$r_{x_3x_4} = \frac{3319.34 - 60.79 \cdot 54.97}{18.24 \cdot 19.13} = -0.065$$

$$r_{x_3x_5} = \frac{2771.26 - 52.11 \cdot 54.97}{20.99 \cdot 19.13} = -0.232$$

$$r_{x_4x_5} = \frac{3179.63 - 52.11 \cdot 60.79}{20.99 \cdot 18.24} = 0.0304$$

Признаки x и y $\sum x_i$ $\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$ $\sum y_i$ $\bar{y} = \frac{\sum y_i}{n}$ $\sum x_i y_i$ $\overline{xy} = \frac{\sum x_i y_i}{n}$

Для y и x ₁	4098	56.137	1599	21.904	88931	1218.233
Для y и x ₂	3357	45.986	1599	21.904	75593	1035.521
Для y и x ₃	4013	54.973	1599	21.904	88923	1218.123
Для y и x ₄	4438	60.795	1599	21.904	97642	1337.562
Для y и x ₅	3804	52.11	1599	21.904	80641	1104.671
Для x ₁ и x ₂	3357	45.986	4098	56.137	185764	2544.712
Для x ₁ и x ₃	4013	54.973	4098	56.137	216237	2962.151
Для x ₁ и x ₄	4438	60.795	4098	56.137	239547	3281.466
Для x ₁ и x ₅	3804	52.11	4098	56.137	198172	2714.685
Для x ₂ и x ₃	4013	54.973	3357	45.986	175340	2401.918

Для x_2 и x_4	4438	60.795	3357	45.986	190194	2605.397
Для x_2 и x_5	3804	52.11	3357	45.986	164099	2247.932
Для x_3 и x_4	4438	60.795	4013	54.973	242312	3319.342
Для x_3 и x_5	3804	52.11	4013	54.973	202302	2771.26
Для x_4 и x_5	3804	52.11	4438	60.795	232113	3179.63

Дисперсии и среднеквадратические отклонения.

Признак $D(x) = \frac{\sum x_i^2}{n} - \bar{x}^2$ $D(y) = \frac{\sum y_i^2}{n} - \bar{y}^2$ $s(x) = \sqrt{D(x)}$ $s(y) = \sqrt{D(y)}$

Для u и x_1	502.611	48.141	22.419	6.938
Для u и x_2	501.603	48.141	22.396	6.938
Для u и x_3	365.944	48.141	19.13	6.938
Для u и x_4	332.711	48.141	18.24	6.938
Для u и x_5	440.673	48.141	20.992	6.938
Для x_1 и x_2	501.603	502.611	22.396	22.419
Для x_1 и x_3	365.944	502.611	19.13	22.419
Для x_1 и x_4	332.711	502.611	18.24	22.419
Для x_1 и x_5	440.673	502.611	20.992	22.419
Для x_2 и x_3	365.944	501.603	19.13	22.396
Для x_2 и x_4	332.711	501.603	18.24	22.396
Для x_2 и x_5	440.673	501.603	20.992	22.396
Для x_3 и x_4	332.711	365.944	18.24	19.13

Для x_3 и x_5	440.673	365.944	20.992	19.13
Для x_4 и x_5	440.673	332.711	20.992	18.24

Матрица парных коэффициентов корреляции R:

-	у	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5
у	1	-0.07327	0.1817	0.1055	0.04671	-0.2523
x_1	-0.07327	1	-0.07333	-0.2888	-0.3212	-0.4475
x_2	0.1817	-0.07333	1	-0.2943	-0.4659	-0.3156
x_3	0.1055	-0.2888	-0.2943	1	-0.06503	-0.2324
x_4	0.04671	-0.3212	-0.4659	-0.06503	1	0.03043
x_5	-0.2523	-0.4475	-0.3156	-0.2324	0.03043	1

Частные коэффициенты корреляции. Коэффициент частной корреляции отличается от простого коэффициента линейной парной корреляции тем, что он измеряет парную корреляцию соответствующих признаков (y и x_i) при условии, что влияние на них остальных факторов (x_j) устранено. На основании частных коэффициентов можно сделать вывод об обоснованности включения переменных в регрессионную модель. Если значение коэффициента мало или он незначим, то это означает, что связь между данным фактором и результирующей переменной либо очень слаба, либо вовсе отсутствует, поэтому фактор можно исключить из модели.

$$r_{yx_1/x_2} = \frac{-0.0733 - 0.182(-0.0733)}{\sqrt{(1-0.182^2)(1-0.0733^2)}} = -0.0611$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_1/x_3} = \frac{-0.0733 - 0.105(-0.289)}{\sqrt{(1-0.105^2)(1-0.289^2)}} = -0.0449$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_1/x_4} = \frac{-0.0733 - 0.0467(-0.321)}{\sqrt{(1-0.0467^2)(1-0.321^2)}} = -0.0615$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_1/x_5} = \frac{-0.0733 - (-0.252)(-0.447)}{\sqrt{(1-0.252^2)(1-0.447^2)}} = -0.215$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_2/x_1} = \frac{0.182 - (-0.0733)(-0.0733)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.0733^2)}} = 0.177$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_2/x_3} = \frac{0.182 - 0.105(-0.294)}{\sqrt{(1-0.105^2)(1-0.294^2)}} = 0.224$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_2/x_4} = \frac{0.182 - 0.0467(-0.466)}{\sqrt{(1-0.0467^2)(1-0.466^2)}} = 0.23$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_2/x_5} = \frac{0.182 - (-0.252)(-0.316)}{\sqrt{(1-0.252^2)(1-0.316^2)}} = 0.111$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_3/x_1} = \frac{0.105 - (-0.0733)(-0.289)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.289^2)}} = 0.0882$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_3/x_2} = \frac{0.105 - 0.182(-0.294)}{\sqrt{(1-0.182^2)(1-0.294^2)}} = 0.169$$

Теснота СВЯЗИ НИЗКАЯ.

$$r_{yx_3/x_4} = \frac{0.105 - 0.0467(-0.065)}{\sqrt{(1 - 0.0467^2)(1 - 0.065^2)}} = 0.109$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_3/x_5} = \frac{0.105 - (-0.252)(-0.232)}{\sqrt{(1 - 0.252^2)(1 - 0.232^2)}} = 0.0497$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_4/x_1} = \frac{0.0467 - (-0.0733)(-0.321)}{\sqrt{(1 - 0.0733^2)(1 - 0.321^2)}} = 0.0245$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_4/x_2} = \frac{0.0467 - 0.182(-0.466)}{\sqrt{(1 - 0.182^2)(1 - 0.466^2)}} = 0.151$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_4/x_3} = \frac{0.0467 - 0.105(-0.065)}{\sqrt{(1 - 0.105^2)(1 - 0.065^2)}} = 0.0539$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_4/x_5} = \frac{0.0467 - (-0.252) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1 - 0.252^2)(1 - 0.0304^2)}} = 0.0562$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_5/x_1} = \frac{-0.252 - (-0.0733)(-0.447)}{\sqrt{(1 - 0.0733^2)(1 - 0.447^2)}} = -0.32$$

Теснота связи не сильная

$$r_{yx_5/x_2} = \frac{-0.252 - 0.182(-0.316)}{\sqrt{(1 - 0.182^2)(1 - 0.316^2)}} = -0.209$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_5/x_3} = \frac{-0.252 - 0.105(-0.232)}{\sqrt{(1-0.105^2)(1-0.232^2)}} = -0.235$$

Теснота связи низкая.

$$r_{yx_5/x_4} = \frac{-0.252 - 0.0467 \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.0467^2)(1-0.0304^2)}} = -0.254$$

Теснота связи низкая.

$$r_{x_1x_2/y} = \frac{-0.0733 - (-0.0733) \cdot 0.182}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.182^2)}} = -0.0611$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_1x_2/x_3} = \frac{-0.0733 - (-0.289)(-0.294)}{\sqrt{(1-0.289^2)(1-0.294^2)}} = -0.173$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_1x_2/x_4} = \frac{-0.0733 - (-0.321)(-0.466)}{\sqrt{(1-0.321^2)(1-0.466^2)}} = -0.266$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_1x_2/x_5} = \frac{-0.0733 - (-0.447)(-0.316)}{\sqrt{(1-0.447^2)(1-0.316^2)}} = -0.253$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_1x_3/y} = \frac{-0.289 - (-0.0733) \cdot 0.105}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.105^2)}} = -0.283$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_1x_3/x_2} = \frac{-0.289 - (-0.0733)(-0.294)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.294^2)}} = -0.326$$

Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_3/x_4} = \frac{-0.289 - (-0.321)(-0.065)}{\sqrt{(1-0.321^2)(1-0.065^2)}} = -0.328$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_3/x_5} = \frac{-0.289 - (-0.447)(-0.232)}{\sqrt{(1-0.447^2)(1-0.232^2)}} = -0.452$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_4/y} = \frac{-0.321 - (-0.0733) \cdot 0.0467}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.0467^2)}} = -0.319$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_4/x_2} = \frac{-0.321 - (-0.0733)(-0.466)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.466^2)}} = -0.403$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_4/x_3} = \frac{-0.321 - (-0.289)(-0.065)}{\sqrt{(1-0.289^2)(1-0.065^2)}} = -0.356$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_4/x_5} = \frac{-0.321 - (-0.447) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.447^2)(1-0.0304^2)}} = -0.344$			
Теснота	связи	не	сильная
$r_{x_1x_5/y} = \frac{-0.447 - (-0.0733)(-0.252)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.252^2)}} = -0.483$			
Теснота	связи	не	сильная

$$r_{x_1x_5/x_2} = \frac{-0.447 - (-0.0733)(-0.316)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.316^2)}} = -0.497$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_1x_5/x_3} = \frac{-0.447 - (-0.289)(-0.232)}{\sqrt{(1-0.289^2)(1-0.232^2)}} = -0.553$$

Теснота связи умеренная

$$r_{x_1x_5/x_4} = \frac{-0.447 - (-0.321) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.321^2)(1-0.0304^2)}} = -0.462$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_3/y} = \frac{-0.294 - 0.182 \cdot 0.105}{\sqrt{(1-0.182^2)(1-0.105^2)}} = -0.321$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_3/x_1} = \frac{-0.294 - (-0.0733)(-0.289)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.289^2)}} = -0.33$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_3/x_4} = \frac{-0.294 - (-0.466)(-0.065)}{\sqrt{(1-0.466^2)(1-0.065^2)}} = -0.368$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_3/x_5} = \frac{-0.294 - (-0.316)(-0.232)}{\sqrt{(1-0.316^2)(1-0.232^2)}} = -0.398$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_4/y} = \frac{-0.466 - 0.182 \cdot 0.0467}{\sqrt{(1-0.182^2)(1-0.0467^2)}} = -0.483$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_4/x_1} = \frac{-0.466 - (-0.0733)(-0.321)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.321^2)}} = -0.518$$

Теснота связи умеренная

$$r_{x_2x_4/x_3} = \frac{-0.466 - (-0.294)(-0.065)}{\sqrt{(1-0.294^2)(1-0.065^2)}} = -0.509$$

Теснота связи умеренная

$$r_{x_2x_4/x_5} = \frac{-0.466 - (-0.316) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.316^2)(1-0.0304^2)}} = -0.481$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_5/y} = \frac{-0.316 - 0.182(-0.252)}{\sqrt{(1-0.182^2)(1-0.252^2)}} = -0.284$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_2x_5/x_1} = \frac{-0.316 - (-0.0733)(-0.447)}{\sqrt{(1-0.0733^2)(1-0.447^2)}} = -0.391$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_5/x_3} = \frac{-0.316 - (-0.294)(-0.232)}{\sqrt{(1-0.294^2)(1-0.232^2)}} = -0.413$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_2x_5/x_4} = \frac{-0.316 - (-0.466) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.466^2)(1-0.0304^2)}} = -0.341$$

Теснота связи не сильная

$$r_{x_3x_4/y} = \frac{-0.065 - 0.105 \cdot 0.0467}{\sqrt{(1-0.105^2)(1-0.0467^2)}} = -0.0704$$

Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.
$r_{x_3x_4/x_1} = \frac{-0.065 - (-0.289)(-0.321)}{\sqrt{(1-0.289^2)(1-0.321^2)}} = -0.174$					
Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.
$r_{x_3x_4/x_2} = \frac{-0.065 - (-0.294)(-0.466)}{\sqrt{(1-0.294^2)(1-0.466^2)}} = -0.239$					
Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.
$r_{x_3x_4/x_5} = \frac{-0.065 - (-0.232) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.232^2)(1-0.0304^2)}} = -0.0596$					
Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.
$r_{x_3x_5/y} = \frac{-0.232 - 0.105(-0.252)}{\sqrt{(1-0.105^2)(1-0.252^2)}} = -0.214$					
Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.
$r_{x_3x_5/x_1} = \frac{-0.232 - (-0.289)(-0.447)}{\sqrt{(1-0.289^2)(1-0.447^2)}} = -0.422$					
Теснота		связи	не		сильная
$r_{x_3x_5/x_2} = \frac{-0.232 - (-0.294)(-0.316)}{\sqrt{(1-0.294^2)(1-0.316^2)}} = -0.359$					
Теснота		связи	не		сильная
$r_{x_3x_5/x_4} = \frac{-0.232 - (-0.065) \cdot 0.0304}{\sqrt{(1-0.065^2)(1-0.0304^2)}} = -0.231$					
Теснота	связи	низкая.	Межфакторная	связь	слабая.

$$r_{x_4x_5/y} = \frac{0.0304 - 0.0467(-0.252)}{\sqrt{(1-0.0467^2)(1-0.252^2)}} = 0.0436$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_4x_5/x_1} = \frac{0.0304 - (-0.321)(-0.447)}{\sqrt{(1-0.321^2)(1-0.447^2)}} = -0.134$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_4x_5/x_2} = \frac{0.0304 - (-0.466)(-0.316)}{\sqrt{(1-0.466^2)(1-0.316^2)}} = -0.139$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

$$r_{x_4x_5/x_3} = \frac{0.0304 - (-0.065)(-0.232)}{\sqrt{(1-0.065^2)(1-0.232^2)}} = 0.0157$$

Теснота связи низкая. Межфакторная связь слабая.

6. Проверка общего качества уравнения множественной регрессии. Оценка значимости уравнения множественной регрессии осуществляется путем проверки гипотезы о равенстве нулю коэффициент детерминации рассчитанного по данным генеральной совокупности: R^2 или $b_1 = b_2 = \dots = b_m = 0$ (гипотеза о незначимости уравнения регрессии, рассчитанного по данным генеральной совокупности). Для ее проверки используют F-критерий Фишера. При этом вычисляют фактическое (наблюдаемое) значение F-критерия, через коэффициент детерминации R^2 , рассчитанный по данным конкретного наблюдения. По таблицам распределения Фишера-Снедекора находят критическое значение F-критерия ($F_{кр}$). Для этого задаются уровнем значимости α (обычно его берут равным 0,05) и двумя числами степеней свободы $k_1=m$ и $k_2=n-m-1$. F-статистика. Критерий Фишера.

$$R^2 = 1 - \frac{s_{\varepsilon}^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2} = 1 - \frac{3129.35}{3514.33} = 0.1095$$

Проверим гипотезу об общей значимости - гипотезу об одновременном равенстве нулю всех коэффициентов регрессии при объясняющих переменных:

$$\begin{aligned} H_0: & R^2 = 0; & \beta_1 & = & \beta_2 & = & \dots & = & \beta_m & = & 0. \\ H_1: & & R^2 & & & & \neq & & & & 0. \end{aligned}$$

Проверка этой гипотезы осуществляется с помощью F-статистики распределения Фишера (правосторонняя проверка). Если $F < F_{кр} = F_{\alpha; n-m-1}$, то нет оснований для отклонения гипотезы H_0 .

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \frac{n-m-1}{m} = \frac{0.1095}{1-0.1095} \frac{73-5-1}{5} = 1.65$$

Табличное значение при степенях свободы $k_1 = 5$ и $k_2 = n-m-1 = 73 - 5 - 1 = 67$, $F_{кр}(5;67) = 2.29$

Поскольку фактическое значение $F < F_{кр}$, то коэффициент детерминации статистически не значим и уравнение регрессии статистически ненадежно (совместная незначимость коэффициентов при факторах x_i подтверждается).

Оценка значимости дополнительного включения фактора (частный F-критерий).

Необходимость такой оценки связана с тем, что не каждый фактор, вошедший в модель, может существенно увеличить долю объясненной вариации результативного признака. Это может быть связано с последовательностью вводимых факторов (т. к. существует корреляция между самими факторами).

Мерой оценки значимости улучшения качества модели, после включения в нее фактора x_j , служит частный F-критерий – F_{xj} :

$$F_{xj} = \frac{R^2 - R^2(x_1, x_n)}{1 - R^2} (n - m - 1)$$

где m – число оцениваемых параметров.

В числителе – прирост доли вариации y за счет дополнительно включенного в модель фактора x_j . Если наблюдаемое значение F_{xj} больше $F_{кр}$, то дополнительное введение фактора x_j в модель статистически оправдано.

Частный F-критерий оценивает значимость коэффициентов «чистой» регрессии (b_j). Существует взаимосвязь между частным F-критерием – F_{xj} и t-критерием, используемым для оценки значимости коэффициента регрессии при j-м факторе:

$$t(b_j = 0) = \sqrt{F_{xj}}$$

$$F_{x1} = \frac{0.1095 - 0.121}{1 - 0.1095} (73 - 6 - 1) = -0.851$$

$$R^2(x_5, x_n) = \sum \beta_j f_j = 0.4191 * 0.1817 + 0.2887 * 0.1055 + 0.3054 * 0.04671 + 0 * (-0.2523) = 0.121$$

$$F_{кр}(k1=4; k2=67) = 2.45$$

Сравним наблюдаемое значение частного F-критерия с критическим:
 $F_{x1} < 2.45$, следовательно, фактор x_1 не целесообразно включать в модель после введения факторов x_j .

$$F_{x2} = \frac{0.1095 - 0.0345}{1 - 0.1095} (73 - 6 - 1) = 5.644$$

$$R^2(x_5, x_n) = \sum \beta_j r_j = 0.1389 * (-0.07327) + 0.2887 * 0.1055 + 0.3054 * 0.04671 + 0 * (-0.2523) = 0.0345$$

Сравним наблюдаемое значение частного F-критерия с критическим:
 $F_{x2} > 2.45$, следовательно, фактор x_2 целесообразно включать в модель после введения факторов x_j .

$$F_{x3} = \frac{0.1095 - 0.0802}{1 - 0.1095} (73 - 6 - 1) = 2.207$$

$$R^2(x_5, x_n) = \sum \beta_j r_j = 0.1389 * (-0.07327) + 0.4191 * 0.1817 + 0.3054 * 0.04671 + 0 * (-0.2523) = 0.0802$$

Сравним наблюдаемое значение частного F-критерия с критическим:
 $F_{x3} < 2.45$, следовательно, фактор x_3 не целесообразно включать в модель после введения факторов x_j .

$$F_{x4} = \frac{0.1095 - 0.0964}{1 - 0.1095} (73 - 6 - 1) = 0.989$$

$$R^2(x_5, x_n) = \sum \beta_j r_j = 0.1389 * (-0.07327) + 0.4191 * 0.1817 + 0.2887 * 0.1055 + 0 * (-0.2523) = 0.0964$$

Сравним наблюдаемое значение частного F-критерия с критическим:
 $F_{x4} < 2.45$, следовательно, фактор x_4 не целесообразно включать в модель после введения факторов x_j .

$$F_{x5} = \frac{0.1095 - 0.111}{1 - 0.1095} (73 - 6 - 1) = -0.0846$$

$$R^2(x_5, x_n) = \sum \beta_j r_j = 0.1389 * (-0.07327) + 0.4191 * 0.1817 + 0.2887 * 0.1055 + 0.3054 * 0.04671 = 0.111$$

Сравним наблюдаемое значение частного F-критерия с критическим:
 $F_{x5} < 2.45$, следовательно, фактор x_5 не целесообразно включать в модель после введения факторов x_j .

Выводы.

В результате расчетов было получено уравнение множественной регрессии: $Y = 0.7013 + 0.04257X_1 + 0.1291X_2 + 0.1035X_3 + 0.1144X_4 - 1.0E-6X_5$.

Возможна экономическая интерпретация параметров модели: увеличение X_1 на 1 ед.изм. приводит к увеличению Y в среднем на 0.0426 ед.изм.; увеличение X_2 на 1 ед.изм. приводит к увеличению Y в среднем на 0.129 ед.изм.; увеличение X_3 на 1 ед.изм. приводит к увеличению Y в среднем

на 0.103 ед.изм.; увеличение X_4 на 1 ед.изм. приводит к увеличению Y в среднем на 0.114 ед.изм.; увеличение X_5 на 1 ед.изм. приводит к уменьшению Y в среднем на $1.0E-6$ ед.изм. По максимальному коэффициенту $\beta_2=0.419$ делаем вывод, что наибольшее влияние на результат Y оказывает фактор X_2 . Статистическая значимость уравнения проверена с помощью коэффициента детерминации и критерия Фишера. Установлено, что в исследуемой ситуации 10.95% общей вариабельности Y объясняется изменением факторов X_j . Установлено также, что параметры модели статистически значимы.

Содержание программы, направленной на развитие навыков саморегуляции муниципальных служащих

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения»

		команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Снятие эмоционального зажима, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции, развитие навыков саморегуляции и самоконтроля.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Развитие навыков саморегуляции и самоконтроля, сплочение команды, раскрепощение участников, улучшение психоэмоциональной атмосферы в группе.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Занятие №1

Тема: «Знакомство участников»

Цель: знакомство с группой и самим собой. Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы.

Инвентарь: бейджики, цветная бумага и картон, два ватмана, краски, карандаши, пастель.

1. «Знакомство».

Психолог: «Предлагаю каждому из вас взять по бейджику и написать на нем свое имя. Не обязательно это будет ваше настоящее имя, вы можете назвать себя по-другому. Если вы решили взять другое имя, то, представляясь, скажите и настоящее, а потом попытайтесь сказать, почему вы решили его сменить. Мы начнем с того, что каждый по кругу назовет свое имя и скажет несколько слов о себе»:

- Имя (по бейджику).
- Мое состояние «здесь и сейчас».
- Запрос к тренингу (что я хочу в результате получить).
- Чего я боюсь и опасюсь.
- Мои сильные стороны.

Психолог: «Перед вами лежат альбомные листы. Возьмите по одному листу и сделайте надпись, такую, какую бы вы сделали на своей майке».

Обсуждение: группа задает вопросы друг другу.

2. Психолог: «Теперь вам будут предложены правила поведения на группе, которые распространяются как на участников группы, так и на ведущего».

Правила работы в группе:

1. Говорите о том, что происходит в группе здесь и сейчас, то есть о том, что в данный момент происходит с членами группы, о своих действиях и переживаниях, поступках и чувствах других членов группы. Все, что Вы видите, слышите, думаете или чувствуете, заслуживает внимания.

1. Учитесь доверять своим субъективным ощущениям. Субъективные ощущения являются наиболее ценным материалом в группе, более ценным, чем теоретические и общие рассуждения. Они помогают глубже и точнее понять, что происходит в самих людях и между ними.

2. Старайтесь быть открытыми, когда говорите или когда слушаете других. Результаты работы всей группы зависят от того, насколько каждый ее член захочет и сможет говорить о своих чувствах по поводу всех остальных, насколько он будет заинтересован в информации о том, как его воспринимают, несмотря на все возможные трудностисвязанные с этим.

3. Сосредотачиваетесь на том, что говорят и делают другие, старайтесь осознавать и понимать свои чувства, которые возникают в этот момент. Независимо от того, насколько Вы уверены в правильности своих предположений о том, что происходит «в душе» другого человека, постарайтесь проверить свои догадки и мысли.

4. Не избегайте риска. Пытаясь проникнуть в неизвестное, всегда рискуешь; если будете избегать риска, так и останетесь в плену уже известного и освоенного; конечно каждый сам решает, рисковать ему или нет, но знаете, что без риска любой поиск превращается в открытие и повторение того, что вы уже знаете и умеете.

5. Не заставляйте других делать то, на что они не могут решиться.

3. Упражнение «Доверие»

участники хаотично двигаются по комнате

подходят друг к другу, прислоняются ладошками и произносят фразу:

«Я тебе доверяю потому что.....»

Тому, кому говориться данная фраза отслеживает телесные ощущения на услышанную фразу.

Обсуждение:

Что в этом упражнении было сделать сложнее всего?

Какие эмоции вы испытали?

Какие телесные ощущения вы зафиксировали?

С чем это было связано?

4. Техника «Картонные человечки»

Психолог: «Выберите картон того цвета, который вам больше всего нравится. На тыльной стороне нарисуйте контур человечка. Вырежьте одним движением руки. Посмотрите на своего человечка и напишите его историю».

Историю пишут по плану:

- Как зовут.
- Сколько лет.
- Где живет.
- В чем его уникальность.
- Его миссия на земле.
- Чего он боится больше всего.
- Что он хочет от других людей.

Знакомство человечков. Каждый из участников представляет своего человечка и рассказывает его историю. Остальные участники задают вопросы. Участники делятся на две группы. Создается общий «комфортный мир» для человечков. Учитывается история каждого человечка. Составляется общая история:

- Где познакомились
- Значимость каждого человечка
- Роль каждого человечка в этом мире.

Участники садятся в круг.

Психолог: «Подведем итоги. Предлагаем каждому участнику рассказать о своих состояниях, эмоциях. Что сложнее всего далось в этом задании. Какое открытие каждый из вас для себя сделал».

5. Упражнение «Дерево»

Участники сидят (лежат) с закрытыми глазами

Ведущий читает текст:

Вы идете по красивому полю,

Где-то вдали вы видите дерево.

Это самое красивое дерево, которое вы когда-либо видели.

С каждой минутой оно становилось все ближе,

Ваши шаги все быстрее,

И вот вы прикасаетесь к нему.

Вы ощущаете его запах,

Поворачиваетесь спиной и прислоняетесь к дереву.

Вы сливаетесь с ним, становитесь одним целым.

Ваше тело превращается в ствол,

В надежную опору для вашей кроны.

Руки, голова превращаются в ветви, зеленые листья.

Вы тянитесь ввысь к солнцу,

К голубому бескрайнему небу.

Почувствуйте солнечную энергию, которая мощным потоком устремляется в вас,

Вы делаете вдох и впитываете силу солнечных лучей.

Почувствуйте, как теплый поток протекает от листьев к ветвям, от ветвей к стволу,

Проходит через все тело, устремляясь вниз к корням.

Почувствуйте своими корнями землю —

как она прохладна,

сколько силы и энергии в ней.

Сделайте глубокий вдох

и выпейте эту приятную прохладу.

Она устремляется по вашим корням,

По ним поднимается к стволу и расходится по кроне.

С потоком вашей энергии растет ваша сила и уверенность в себе,

В стремлении к цели ваша энергия размела все преграды...

Вас охватывает радость от их преодоления...

Вы смело идете к цели и добиваетесь своего...

Огромная энергия и уверенность в себе ведут вас к цели...

Поток вашей внутренней энергии все сильнее...

Ваше дыхание уверенное, крепкое, мощное...

Вы полны огромных жизненных сил...

Вы чувствуете огромную жажду деятельности...

Вы чувствуете необыкновенный прилив сил...

Внутри вас столько сил и энергии...

Вы хотите обнять этот мир...

Вы все можете и всего добьетесь...

Запомните это ощущение энергии...

Запомните, что внутри вас есть неиссякаемый источник энергии...

Ваше дыхание успокаивается...

Теперь вы можете открывать глаза.

Сейчас возьмите гуашь и листы формата А3

Нарисуйте ваше дерево

Участники выполняют задание в полной тишине

Напишите текст:

- Где растет ваше дерево?
- Какую пользу приносит?
- Что ему нужно для роста?
- В каких условиях оно растет?
- Что важно для его выживания?

Участники становятся по кругу

Кладут перед собой рисунки

Необходимо каждому дереву заявить о себе («я нужен и необходим в этом лесу.....»)

Обсуждение.

Подведение итогов.

6. Прощание.

Занятие №2

Цель тренинга: развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения.

Установление правил группы

После знакомства ведущий объясняет, что каждая группа должна иметь правила для полноценной и результативной работы.

1. Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...»

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств.

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения? Почему?

2. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

3. Упражнение: «Цветные королевства»

Цель: развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. В столице каждого из них стоял дворец. В каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. Легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленом – зеленые. Да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов, в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом – они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. Страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. Однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям, ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. Каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. Цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только по моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но, а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться слышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? Каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

Занятие №3

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения.

Психолог: «Для начала я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здраваться будем по-

разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим».

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

1. Упражнение: «Первое впечатление».

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

2. Упражнение: «Белая ворона».

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

3. Рефлексия

Спасибо за приятную встречу.

Психолог: «Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук».

Занятие №4

Цель: Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных

движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем, что больше понравилось в приветствии.

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

Занятие №5

Цель: Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.

1. Упражнение: «Будем знакомы»

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную и одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Водящий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаясь представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

Занятие №6

Цель: Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции.

1. Упражнение: «Комплимент».

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

2. Упражнение: «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

3. Упражнение: «Броуновское движение».

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать). После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели?

4. Рефлексия. Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает

руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие №7

Цель: Сплочение коллектива, раскрепощение участников, улучшение атмосферы в группе.

1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Для того чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху).

Обмениваться только на территории своей команды.

Обмениваться, выводя за дверь.

Обмениваться, подводя к окну.

Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

3. Упражнение: «Змейка».

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы:

- Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами?
- Каково вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами?
- Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

4. Рефлексия. «Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

Занятие №8

Цель: выявление симпатий участников группы, получение обратной связи, подведение итогов тренинга.

1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».

Участники стоят в кругу. Один из участников выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Мне нравится твоя сумка», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

2. Упражнение: «Портрет»

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

3. Рефлексия: «Последнее Занятие».

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».