КУРСОВАЯ РАБОТА

Исследование личностных качеств работников правоохранительных органов

Санкт-Петербург

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

.1 Определение личности и ее структуры

.2 Темперамент как основа личностных особенностей человека

.3 Особенности взаимосвязи личностных особенностей людей и их деятельности в экстремальных условиях (в том числе - в правоохранительных органах)

ГЛАВА 2. ЦЕЛЬ ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

.1 Цель и задачи исследования

.2. Методы, применяемые в исследовании и его организация

.2.1 Методы исследования

.2.2 Организация исследования.

.2.3 Методики исследования

ГЛАВА 3: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

.1 Особенности и динамика личностных профилей сотрудников правоохранительных органов

.2 Особенности и динамика агрессивности сотрудников правоохранительных органов

.3 Динамика степени эмоционального выгорания сотрудников правоохранительных органов

.4 Особенности и динамика ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов

ВЫВОДЫ

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность сотрудников правоохранительных органов отличается специфическими условиями работы, происходящей зачастую в условиях повышенного эмоционального напряжения.

В процессе управления персоналом сотрудников правоохранительных органов необходимо учитывать множество различных факторов, начиная от возраста и профессиональной компетентности специалистов до их семейного и социального положения, но, на наш взгляд, не последними в этом ряду стоят личностно-психологические особенности сотрудников.

Учитывая сказанное, особый интерес приобретает проблема личностных особенностей работников правоохранительных органов.

Несмотря на то, что множество научных исследований посвящено личностным особенностям сотрудников, чья деятельность протекает в экстремальных условиях (Борисова С.Е., [9]; Буданов А.В., [10] Козубовский В.М., [10]; Караяни А.Г., [16]; Рыбников В.Ю., [38] и др.), исследования личностно-психологические особенностей сотрудников правоохранительных органов носят ограниченный характер.

Все это делает тему нашей работы актуальной.

В основе настоящего исследования лежит гипотеза о том, что работники правоохранительных органов обладают личностными качествами, позволяющие им успешно адаптироваться к профессиональной деятельности, в то же время особенности их деятельности также оказывают влияние на их личность, которая может изменяться.

Объектом исследования нашей работы являются сотрудники правоохранительных органов.

Предметом исследования работы - личностно-психологические особенности сотрудников правоохранительных органов, позволяющие им успешно осуществлять профессиональную деятельность.

Целью исследования являлось выявление личностных особенностей сотрудников правоохранительных органов и их динамики.

Основными методами при помощи, которых достигалась цель явились метод анализа и обобщения литературных источников, метод, метод психологического тестирования.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что его положения обогащают существующие представления о личностных особенностях работников правоохранительных органов.

## ГЛАВА 1. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

## 1.1 Определение личности и ее структуры

Личность - понятие многогранное и глобальное. В психологии понятие «Личность» используется в двух основных значениях:

Любой человек, обладающий сознанием,

Человек, обладающий таким уровнем психики, который делает его способным управлять своим поведением и психическим состоянием [13].

С.Л. Рубинштейн [37] и А.Н. Леонтьев [22] придерживаясь второго значения, считают, что индивидом рождаются, а личностью становятся.

Чаще всего личность определяют как человека в совокупности его социальных, приобретенных качеств. В понятие «личность» обычно включают свойства, которые являются более или менее устойчивыми и свидетельствуют об индивидуальности человека, определяя его значимые для людей поступки.

Личность - это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных по природе связях и отношениях, являются устойчивыми, определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих [32].

В структуру личности должны быть включены те элементы, которые необходимы и достаточны для формирования и развития личности. Личность принадлежит к такому классу явлений, относительно которых не сложилось единого или близкого к нему мнения. Чаще других в структуру личности включаются ее направленность (мотивы, потребности), темперамент, способности, эмоции, характер. Этот «набор» в большей мере способствует аналитическому изучению личности и в меньшей мере- изучению связей между этими компонентами.

Каждый из компонентов структуры личности, может быть в свою очередь подразделен на более мелкие компоненты. Так одним из компонентов направленности личности являются нравственные качества, а они в свою очередь включают:

- Этические знания (рациональный компонент),

- Оценки и оценочные суждения (эмоциональный компонент),

- Поведение (действенно-практический компонент) [31],

Более познавательной в понимании психологии личности является структура, предложенная А.Н. Леонтьевым [22], который названные выше компоненты считает подструктурными, а главными элементами называет широту связей человека с миром, степень соподчинения (иерархию) деятельностей и их мотивов, а также характер соотношения первых двух компонентов общей структуры личности. Связи человека с миром могут быть обширными или ограниченными, круг этих связей может расширяться и сужаться, наконец, сами связи могут быть беднее или богаче существующих в обществе, заданных извне. Эти связи обязательно должны быть рассмотрены в плане их исторического происхождения, поскольку у разных национальностей одни и те же поступки оцениваются далеко не одинаково. По-разному трактуются свойства личности в разных профессиях, традициях отдельных школ и направлений искусства, спорта и т.п.



Рис 1.1. Структура личности (по Попову А.Л., [35])

В психологических исследованиях весьма часто пользуются термином «профиль личности», который, по существу, отражает соотношение связи с миром и иерархии мотивов. Этот профиль может быть плоским, невысоким, а может иметь несколько высоких пиков или быть приподнят. В первом случае даже самое незначительное событие в жизни представляется важным, ему отдается множество сил, которые по существу уходят лишь на внутреннюю психическую деятельность, на борьбу с самим собой. Во втором случае человеку есть с чем сопоставлять значимость событий в жизни, ему легче концентрировать силы на главных направлениях. Разумеется, данный человек не лишен противоречий в своем развитии, однако в структуре такой личности главной является внешняя сторона деятельности

Вне зависимости от того, узко или широко основание личности, образуемое связями человека с миром, весьма различной может быть степень соподчиненное (иерархии) мотивов и деятельностей. Иерархия мотивов и деятельностей существует всегда, на всех этапах становления и развития личности.

Иерархические подструктуры - относительно самостоятельные единицы жизни личности - могут быть либо разъединенными, либо сходящимися, либо многоуровневыми, либо рядоположными. У цельной, значительной личности, как правило, существует четкая соподчиненность деятельностей и мотивов, а также достаточно многоуровневая их иерархизация. У личности с низким уровнем иерархии мотивов и деятельностей, чаще всего наблюдается противоречивость поступков и ролей, которые принимает для себя человек [35].

Способности - индивидуальные устойчивые свойства человека, определяющие его успехи в различных видах деятельности.

Важно отметить, что о врожденном можно говорить лишь как о подструктуре личности. Без социальных контактов, без воспитания, как специального процесса формирования и развития личности, было бы невозможны и общеизвестные достижения в развитии индивида. Человечество за период своего существования выработало огромный арсенал использования и развития задатков как первичной природной основы способностей [15].

Темперамент - качества, от которых зависят реакции человека на других людей и социальные обстоятельства.

Характер - качества, определяющие поступки человека в отношении других людей.

Волевые качества - специальные личностные свойства, влияющие на стремление человека к достижению поставленных целей.

Эмоции и мотивация - переживания и побуждения к деятельности. Социальные установки - убеждения и отношения людей.

Психология личности, как известно, соотносится с учением о способностях, типах темперамента и их свойствах, типологии характеров и их формировании, теории воли и волевой регуляции ведения и развития воли у человека, психологической теории эмоций и роли эмоций в жизни человека, психологической теории мотивации и мотивах деятельности.

Личность характеризуется определенной системностью, единством и устойчивостью своих качеств.

К. К. Платонов [32], анализируя общую систему личности, справедливо разделил все ее особенности и черты на четыре группы, образующие основные стороны личности:

) социально-обусловленные особенности (направленность, моральные качества);

) биологически обусловленные особенности (темперамент, задатки, инстинкты, простейшие потребности);

) опыт (объем и качество имеющихся знаний, навыков, умений и привычек); 4) индивидуальные особенности различных психических процессов.

Позиция, статус и социальные функции (установки), ценностные ориентации, динамика отношений, мотивация поведения, - все это качества личности, характеризующие ее мировоззрение, общественное поведение, социальную направленность и основные тенденции развития. Такая совокупность свойств личности (отношение к обществу, коллективу, другим людям, деятельности, самой себе) реализуется в поведении, образует характер.

В характере человека выражаются такие его наиболее устойчивые свойства, которые в значительной степени обусловливают поведение, отношения с другими людьми и с внешним миром. Характер воплощает в себе общечеловеческие свойства и индивидуальные особенности. В структуре характера человека можно выделить (по Платонову К.К. [32]:

а) направленность;

б) особенности взаимодействия с окружающим миром;

в) уровень активности и устойчивости при выполнении различных видов деятельности;

г) эмоционально-волевую динамику;

д) уровень интеграции различных свойств личности.

Характер человека приобретает свою социальную направленность в соответствии с разноуровневыми целями его основных видов деятельности.

Б.Г. Ананьев [2,3] отмечает, что единство человека, как субъекта труда, общения и познания, многих других видов деятельности определяется, прежде всего, социальной общностью этих видов деятельности, посредством которых осуществляется общественное развитие.

## 1.2 Темперамент как основа личностных особенностей человека

личность темперамент правоохранительный сотрудник

На всю жизнедеятельность человека огромное значение оказывают индивидуально-личностные свойства человека, зависящие от его природных особенностей. При этом, для личности человека основой является характеристика индивида со стороны динамических особенностей его психической деятельности: интенсивности, скорости, темпа, ритма психических процессов и состояний, которую принято называть темпераментом [7].

Различают следующие свойства темперамента:

скорость возникновения психических процессов и их устойчивость (например, скорость восприятия, длительность сосредоточения внимания),

психический темп и ритм,

интенсивность психических процессов (например, сила эмоций, активность волевых действий),

направленность психической деятельности на какие-либо объекты независимо от их содержания (например, постоянное стремление человека к контактам с новыми людьми, к новым впечатлениям [28].

Специфической особенностью темперамента является то, что различные свойства темперамента данного человека не случайно сочетаются друг с другом, а закономерно связаны между собой, образуя определенную организацию, структуру, характеризующую тип темперамента. Таким образом, под темпераментом следует понимать совокупность устойчивых, индивидуально-своеобразных свойств психики человека, определяющих динамику его психической деятельности. Эти свойства одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей и мотивов.

Научное объяснение природы темперамента дал И. П. Павлов. Изучая высшую нервную деятельность животных, он установил, что собаки, отличающиеся друг от друга по характеру образования и протекания условных рефлексов, отличаются также и по темпераменту. Он пришел к выводу, что в основе темперамента лежат те же причины, что и в основе индивидуальных особенностей условно-рефлекторной деятельности, а именно свойства нервной системы. И. П. Павлов выделил три таких основных свойства:

силу процесса возбуждения и торможения, зависящую от работоспособности нервных клеток;

уравновешенность нервной системы, т. е. степень соответствия силы возбуждения силе торможения, или баланс;

подвижность нервных процессов, т.е. способность быстро и легко сменять возбуждение торможением, и наоборот,

Отечественные психологи Б. М. Теплов и В. Д. Небылицын продолжили исследования И. П. Павлова. Они установили, что некоторые индивидуальные особенности нервной деятельности человека связаны между собой. Каждая такая система взаимосвязанных индивидуальных особенностей зависит от одной общей причины - какого-либо свойства нервной системы.

Были открыты и новые свойства, например динамичность нервных процессов - свойство, которое определяет скорость и легкость выработки положительных условно-рефлекторных связей (динамичность возбуждения) и скорость выработки отрицательных связей (динамичность торможения). Лабильность (подвижность) нервных процессов - другое новое свойство, определяющее скорость возникновения возбудительного или тормозного процессов [40,27].

Зависимость темперамента от свойств нервной системы проявляется, прежде всего, следующим образом: чем больше у человека выражено одно физиологическое свойство нервной системы, тем меньше (или, наоборот, больше) выражено соответствующее свойство темперамента. Это так называемая прямолинейная однозначная зависимость. Например, чем больше, у человека выражена слабость процесса возбуждения, тем выше у него отвлекаемость внимания, тем меньше у него сопротивляемость отрицательному действию напряженной обстановки и т. д. Зависимость темперамента от свойств нервной системы может носить и криволинейный характер. Например, при возрастании силы процесса возбуждения до определенного уровня эмоциональная возбудимость уменьшается. При дальнейшем возрастании силы возбудительного процесса эмоциональная возбудимость начинает увеличиваться. Зависимость темперамента от типа нервной системы может быть многозначной, т, е. от одного и того же свойства нервной системы зависят несколько различных свойств темперамента и, наоборот, одно свойство темперамента зависит от нескольких различных свойств нервной системы [25,26].

Как видно, психические свойства темперамента и физиологические свойства нервной системы тесно взаимосвязаны. Биологический смысл этой взаимосвязи заключается в том, что с ее помощью достигается наиболее тонкое, четкое и своевременное приспособление организма к среде за счет компенсации какого-либо одного свойства темперамента другим. Например, низкая работоспособность человека со слабым типом нервной системы может иногда компенсироваться более медленным выполнением работы.

Например, несдержанность, как известно, зависит от силы нервных процессов, их уравновешенности. Неуравновешенность, т. е. преобладание силы возбуждения над силой торможения возможна при различной выраженности силы дои системы. Несдержанность человека, у которого сильное возбуждение преобладает над не менее сильным торможением, - это страстная безудержность. Несдержанность человека, у которого слабое возбуждение преобладает над еще более слабым торможением,- это истерическая неуравновешенность.

Типы темперамента имеют важное значение не только для формирования личности, но и для профессиональной деятельности личности, ее совместимости с партнерами. Так, оказалось, что в постоянно общающихся парах встречаются преимущественно следующие сочетания: холерик с флегматиком, сангвиник с меланхоликом. Несовместимыми считаются: холерический и меланхолический, сангвинистический и флегматический типы темпераментов. Частично совместимы: холерик с сангвиником, флегматик с меланхоликом [30].

При встрече двух одинаковых темпераментов характерен широкий разброс показателя совместимости. Легче всего уживаются два сангвиника, так как представители этих темпераментов не зацикливаются на разногласиях. На втором месте по уживчивости - терпеливые флегматики, на третьем - чувствительные меланхолики, и труднее всего совмещаются холерики, потому что они активны и плохо управляют своими эмоциями [41].

## 1.3 Особенности взаимосвязи личностных особенностей людей и их деятельности в экстремальных условиях (в том числе - в правоохранительных органах)

Исследование личностных качеств профессионалов, чья деятельность протекает в сложных и экстремальных условиях, а также сотрудников МВД посвящено множество исследований [6, 9,16,19,21,23,24,38,41]

А.В. Буданов [10] выделяет три группы факторов, ведущих к формированию профессиональных особенностей сотрудников правоохранительных органов: факторы, обусловленные спецификой деятельности милиции, факторы личностного свойства и факторы социально-психологического характера. К факторам, обусловленным спецификой деятельности в подразделениях правоохранительных органов, относятся:

ь Детальная правовая регламентация или «нормативный» характер деятельности в подразделениях милиции;

ь Властные полномочия, постоянная реализация которых может привести к чрезмерному и необоснованному их использованию;

ь Психические и физические перегрузки (например, нестабильный график работы, длительное лишение сна, резкие колебания активности день ото дня, продолжительные дежурства), снижающие продуктивность профессиональной деятельности.

ь Некоторые особенности организации служебной деятельности системы ОВД, которые могут способствовать формальному отношению к своим функциональным обязанностям;

ь Повышенная ответственность за характер и результаты своей деятельности, вызывающая у сотрудников милиции состояние напряжения и тревоги;

ь Фактор экстремальности (риск, постоянное ожидание опасности, непредсказуемость событий, высокая эмоциональная насыщенность служебной деятельности при дефиците позитивных впечатлений и др.), который приводит к огромной потере психологической энергии и физических сил и к эмоциональному истощению;

ь Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности. Он может привести к уподоблению преступной среде, например, к употреблению жаргонных выражений;

ь Корпоративность, которая обусловлена жесткой иерархичностью и авторитарностью внутри системы ОВД и выражается в отчуждении органов внутренних дел от общества и их изоляции.

Вторая группа факторов, связанная с личностными особенностями сотрудников правоохранительных органов, содержит:

ь Профессионально значимые качества личности. Например, решительность в сочетании с пониженными самоконтролем и самокритичностью может развиться в чрезмерную уверенность в безошибочности своих действий;

ь Неадекватно высокие личностные ожидания, способные вызвать повышенную агрессию;

ь Опережающее формирование трудовых навыков по отношению, к профессионально значимым качествам личности;

ь Недостаточную профессиональную подготовку;

ь Профессиональные установки. Например, установка сотрудников правоохранительных органов на восприятие происходящих событий как возможных нарушений закона в сочетании с некритичным мышлением и повышенной импульсивностью может способствовать образованию обвинительного уклона, являющегося проявлением профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов;

ь Профессиональный возраст (или профессиональный опыт) сотрудников правоохранительных органов. Данный фактор может способствовать возникновению шаблонности в мышлении и действиях;

ь Социально-психологическую дезадаптацию личности сотрудника правоохранительных органов, которая способна обусловливать хроническую склонность к насилию, неспособность нести ответственность за свое поведение;

ь Некоторые личностные изменения, связанные с процессом профессиональной адаптации сотрудников правоохранительных органов, например, разочарование в профессии, переоценку ее смысла и потерю заинтересованности к ней.

Третья группа факторов социально-психологического свойства включает:

ь Неадекватный стиль руководства;

ь Напряженные, конфликтные отношения между сотрудниками в подразделениях милиции;

ь Неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи);

ь Низкую социальную оценку деятельности сотрудников милиции, вызывающую у них, в частности, ощущение профессионального бессилия и невозможности полноценного выполнения служебных задач [9].

Проявления профессиональных изменений личности сотрудников правоохранительных органов могут быть следующие:

. Жесткие, неадекватные профессиональные стереотипы и обнаруживающиеся в них установки:

а) «обвинительный уклон» по отношению к людям, с которыми приходится сталкиваться в процессе выполнения служебных обязанностей;

б) уверенность в собственной непогрешимости при решении профессиональных вопросов;

в) стереотип закрытости заключается в монополизации определенной информации, склонности к «самозасекречиванию» для придания себе

мнимой значительности и получения возможности для разного рода манипуляций. Данный стереотип отражает наличие у сотрудника правоохранительных органов сверхконтроля, зажатости и склонности к волнениям.

.Перенос своей служебной роли, профессиональных установок и стереотипов во внеслужебные взаимоотношения.

.»Правовой нигилизм», который представляет собой осознанное игнорирование требований закона, исключающее, однако, преступный замысел. Названное проявление профессиональной деформации имеет несколько форм:

а) пренебрежительное отношение к требованиям закона или непринятие необходимых по закону мер;

б) игнорирование требований закона в форме псевдоактивности;

в) произвольное толкование закона.

.Проявления деформации личности, к развитию которых приводит действие следующих неадаптивных защитных механизмов личности сотрудников правоохранительных органов:

а) рационализации как, например, объяснения незаконных решений интересами расследования;

б) вымещения как, в частности, использования физической силы к лицам, не совершившим никакого преступления, или как словесного оскорбления задержанных и содержания их под стражей без законных оснований;

в) изоляции, которая может выражаться, например, в сокращении общения с людьми других профессий, в сужении коммуникативных связей в целом и снижении коммуникативных способностей;

г) замещающей («ложно-компенсаторной») деятельности, когда ощущение собственной компетентности достигается за счет внешней атрибутики профессиональной деятельности.

.Такие качества личности, как чрезмерно выраженные педантичность и подозрительность сотрудников правоохранительных органов по отношению к окружающим людям [9].

Таким образом, характеристики профессиональной деформации, связанные с личностными особенностями сотрудника правоохранительных органов, выступают самостоятельным аспектом психологического исследования. Личностные особенности, которые еще не стали проявлениями профессиональной деформации, но при определенных условиях служебной деятельности способны развиться в эти проявления, могут быть названы личностными предпосылками рассматриваемого феномена [9].

С.Е. Борисовой [9] были выявлены личностные предпосылки к развитию профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов. Среди этих предпосылок выделены профессиональные стереотипы, неадекватная оценка наблюдаемого поведения и ролевой конфликт.

Стереотип «начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым» выражается в том, что, по мнению сотрудников правоохранительных органов, успешность и эффективность поведения вышестоящего сотрудника милиции по отношению к нижестоящему обеспечивается проявлением жесткости, твердости, категоричности.

Стереотип «начальник всегда прав» заключается в том, что, по мнению исследованных, начальник должен требовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих поручений и приказов и согласия со своей точкой зрения без ее обсуждения. Подчиненный обязан принимать видение проблемы начальником и выполнять его решения и приказы, какими бы тяжелыми они не были.

Стереотип догматического следования приказам может привести к возникновению внутреннего личностного конфликта. Последний выражается в том, что, с одной стороны, сотрудник убежден в необходимости выполнения приказа «во что бы то ни стало», с другой стороны, он может быть не готов к выполнению этого приказа, например, в силу своей неопытности. Подобный внутриличностный конфликт постоянно подавляется и, в результате, может привести к неадекватному поведению или к психосоматическим расстройствам, что повышает вероятность развития профессиональной деформации.

Стереотип «маленького человека» выражается в том, что попытки обоснования своей точки зрения нижестоящим сотрудником расцениваются участниками исследования отрицательно, как «слишком категоричные суждения», которые не должны иметь место на службе в ОВД.

Стереотип «оптимального» ролевого поведения, в отличие от предыдущего стереотипа, напротив, заключается в убежденности сотрудника правоохранительных органов в том, что наиболее эффективным способом решения проблемных ситуаций является проявление упорства и непоколебимости в отстаивании своей точки зрения или даже агрессивное и угрожающее поведение. Стереотип «оптимального» ролевого поведения выступает как приспособительный механизм, возникающий в результате адаптации сотрудника ОВД к определенным служебным ситуациям. Усвоение стереотипа «оптимального» ролевого поведения может привести к стремлению постоянно демонстрировать свое превосходство над другими, применению словесных оскорблений и грубой силы.

С рассмотренным стереотипом связано такое явление, как неадекватная оценка наблюдаемого поведения. Неадекватная оценка наблюдаемого поведения может привести к развитию проявлений профессиональной деформации, обусловливая неадекватность самооценки и собственного поведения.

Стереотип «нахождения виновного» и применения санкций наказания. выражается в том, что наиболее распространенными и действенными методами решения служебных проблем в подразделениях правоохранительных органов, считаются такие, в основе которых, как правило, доминирует стремление наказать сотрудника, например, «наложить дисциплинарное взыскание», «вынести выговор» или «поставить вопрос о неполном служебном соответствии». При этом отсутствует тенденция к устранению объективных трудностей и исправлению создавшегося положения. В дальнейшем данный стереотип способен привести к развитию такого проявления профессиональной деформации, как формальное отношение к выполнению служебных обязанностей.

Возникновение ролевого конфликта обусловлено несовпадением личностных ценностей (Я идеального) и требований выполняемой роли (Я реального). Ролевой конфликт способен вызвать напряженность, ощущение внутреннего дискомфорта, беспокойство и тревогу. Сотрудник, находящийся в таком состоянии, оказывается в наибольшей степени подверженным к развитию профессиональной деформации [9].

Таким образом, профессиональные изменения личности сотрудников правоохранительных органов развиваются в результате взаимного влияния особенностей служебной деятельности и личностных характеристик сотрудников правоохранительных органов. Доминирующую и наиболее определяющую роль в данном взаимном влиянии играют факторы, связанные со спецификой профессиональной деятельности и профессиональной роли, так как именно они задают определенные требования к личностным особенностям специалиста.

Особое значение в возникновении данных предпосылок играет период профессиональной адаптации, когда специалист только начинает овладевать своей профессиональной ролью и профессиональными функциями.

Важную роль для формирования деформаций личности сотрудников правоохранительных органов играет профессиональная деятельность в условиях повышенного риска.

Так, выполненное обследование сотрудников МВД РФ [38] после участия в боевых действиях показало, что у их основной части (у 56.7%) установлен низкий уровень функциональных возможностей ЦНС. Материалы сравнительного анализа ряда характеристик нервно-психического состояния приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Характеристика показателей нервно-психического состояния и резервных возможностей обследуемых различных групп (по Рыбникову В.Ю. [38])

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель, методика, уровень, оценка | Группа обследуемых |
|  | Здоровые лица n=78 | Подводники после похода n=37 | Сотрудники МВД РФ после участия в БД n=33 |
| Уровень нервно-психической неустойчивости | 12,54±1,24 | 23,4±2,63 | 27, 5±2,23 |
| Выраженность астении -тест «Шкала астении» | 54,8 ±2,2 | 92,4 ±3,2 | 102,5±3,2 |
| Уровень реактивной тревожности (сокр. вариант) | 7,1 ±0,93 | 18,3±1,47 | 194 ± 1,71 |

Одним из основных способов психологической профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов является комплексная профилактика этого явления, включающая меры психологического и непсихологического характера. К мерам непсихологическим относятся такие направления работы, как аналитическое, организационно-управленческое и воспитательное. Психологическая профилактика профессиональной деформации может осуществляться в рамках психологического консультирования сотрудников правоохранительных органов по итогам социально-психологических тренингов [9].

Проанализировав различные аспекты психологии личности и деятельности, а также психологические особенности деятельности сотрудников правоохранительных органов, можно сказать следующее:

Структура личности человека, это сложное и устойчивое психическое образование, определяющее положение и отношение человека к обществу; включает в себя: направленность (мотивы, потребности), темперамент, способности, эмоции и характер. При этом определяющими для успешности деятельности сотрудников правоохранительных органов является комплекс общих личностных качеств,

Особенности личностных качеств сотрудников правоохранительных органов развиваются в результате взаимного влияния особенностей служебной деятельности и уже имеющихся личностных характеристик сотрудников правоохранительных органов. Доминирующую и наиболее определяющую роль в данном взаимном влиянии играют факторы, связанные со спецификой профессиональной деятельности и профессиональной роли, так как именно они задают определенные требования к личностным особенностям специалиста.

## ГЛАВА 2. ЦЕЛЬ ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

## 2.1 Цель и задачи исследования

Цель исследования: выявление личностных особенностей сотрудников правоохранительных органов и их динамики.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

Определить сущность понятия «личностные особенности»;

Выяснить особенности структуры личности сотрудников правоохранительных органов;

Выявить динамику личностных особенностей сотрудников правоохранительных органов в процессе службы.

## .2 Методы, применяемые в исследовании и его организация

## 2.2.1 Методы исследования

- Теоретический анализ и обобщение литературных данных,

- Психологическое тестирование,

- Методы математико-статистической обработки данных (сопоставление выборок по t-критерию Стьюдента и ранговый анализ).

## 2.2.2 Организация исследования

Исследование проводилось на базе РУВД Василеостровского района г. С-Петербурга. Исследовалась группа сотрудников, мужчины возраста от 21 до 30 лет, которая была разделена на две группы по 10 человек в каждой - поступившие на службу и отслужившие один год и более.

Также, для выявления отличий по некоторым из тестов - была исследована контрольная группа - гражданские лица - мужчины такого же возраста, также в количестве 10 человек.

Исследование проводилось в два этапа в период сентябрь- декабрь 2006г.

На первом этапе производился сбор и обобщение материала, были подобраны методики исследования структуры личности.

На втором этапе все сотрудники, принимающие участие в исследовании, а также контрольная группа были протестированы, затем данные были обобщены и обработаны, по их результатам были сформулированы выводы и практические рекомендации.

## 2.2.3 Методики исследования

Для изучения структуры личности использовались тесты [13, 35]:

- Тест - опросник Р. Кэттелла,

- Тест для изучения агрессии А. Баса-Дарки,

- Тест для изучения агрессии А.Ассингера

- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

- Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Тест Р. Кэтелла является общепринятым в практике исследования личности. Опросник содержит 102 вопроса, на основании ответов, на которые определяются следующие личностные особенности:

Самооценка

Аффектотимия (циклотимия или общительность, сердечность, доброта);

Абстрактное мышление,

Эмоциональная устойчивость (сила «Я»);

Лидерство (доминантность);

Безрассудство;

Нормативность (совестливость);

Смелость;

Чувствительность (мягкосердечность, нежность),

Подозрительность;

Мечтательность;

Проницательность;

Тревожность;

Радикализм;

Нонконформизм (самодостаточность);

Самоконтроль (контроль желаний);

Напряженность (фрустрированность)

На основании этих параметров личности строится график- профиль личности.

Тест М. Рокича позволяет определить систему ценностных ориентаций личности, которая в свою очередь определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изменения ценностных ориентации М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

ь терминальные - убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться:

ь инструментальные - убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Методики для определения агрессивности.

А. Басс и А. Дарки предложили опросник для выявления важных, по их мнению, показателей и форм агрессии:

.Использование физической силы против другого лица - физическая агрессия.

Выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание словесных обращений к другим лицам (угроза, проклятия, ругань) - вербальная агрессия.

Использование окольным путем направленных против других лиц сплетен, шуток и проявление ненаправленных, неупорядоченных, взрывов ярости (в крике, топаний ногами и т. п.) - косвенная агрессия.

Оппозиционная форма поведения, направленная обычно против авторитета и руководства, которая может нарастать от пассивного сопротивления до активных действий против требований, правил, законов, -негативизм.

Склонность к раздражению, готовность при малейшем возбуждении излиться во вспыльчивости, резкости, грубости -раздражение.

Склонность к недоверию и осторожному отношению к людям, проистекающим из убеждения, что окружающие намерены причинить вред, -подозрительность.

Проявления зависти и ненависти к окружающим, обусловленные чувством гнева, недовольства кем-то именно или всем миром за действительные или мнимые страдания, -обида.

Отношение и действия по отношению к себе и окружающим, проистекающие из возможного убеждения самого исследуемого в том, что он является плохим человеком, поступает нехорошо.

Среднеарифметическое первого, второго и третьего признака дают индекс агрессивности.

Среднеарифметическое шестого и седьмого признака дают индекс враждебности.

Тест Ассингеера позволяет определить, достаточно ли корректен человек в отношениях со своими коллегами и легко ли им общаться с ним. Испытуемому предлагается 20 вопросов из которых он выбирает один из трех ответов. Уровень агрессивности в отношениях оценивается в баллах.

## ГЛАВА 3: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

## 3.1 Особенности и динамика личностных профилей сотрудников правоохранительных органов

Среднегрупповые данные, полученные по тесту Кэтелла приводятся в таблице 3.1

Таблица 3.1. Динамика структуры личности сотрудников правоохранительных органов

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор | Значение |
|  | Начало службы | Последующий период |
| 1MD | 6 | 7 |
| 2A | 7 | 7 |
| 3B | 5 | 5 |
| 4C | 9 | 9 |
| 5E | 8 | 9 |
| 6F | 9 | 9 |
| 7G | 5 | 5 |
| 8H | 8 | 9 |
| 9I | 6 | 5 |
| 10L | 6 | 6 |
| 11M | 9 | 9 |
| 12N | 4 | 4 |
| 13O | 8 | 10 |
| 14Q1 | 11 | 11 |
| 15Q2 | 9 | 9 |
| 16Q3 | 8 | 9 |
| 17Q4 | 7 | 8 |

Полученные данные были сопоставлены со среднестатистическими данными. Полученные данные представлены в графической форме на рис. 3.1.

Рис 3.1. Динамика структуры личности сотрудников правоохранительных органов (сплошная линия - начало службы, прерывистая серая - после года службы, пунктирная - среднестатистические данные)

По личностным профилям видно, что изменения произошедшие в исследуемый период незначительны. Так, наиболее значительные изменения (2 балла) произошли по фактору «Тревожность» (в сторону увеличения). Также произошло изменение - улучшение (на 1 балл) самооценки, лидерства, смелости, проницательности, самоконтроля и напряженности, а также уменьшение на 1 балл чувствительности. В целом достоверных изменений не произошло. Личностные профили служащих правоохранительных органов несколько отличаются от профилей среднестатистических данных, особенно по факторам лидерство (превосходят), нонконформизм (превосходят), проницательность (превосходят).

## .2 Особенности и динамика агрессивности сотрудников правоохранительных органов

Данные каждого из обследованных сотрудников правоохранительных органов по уровню агрессивности приводятся в таблицах 3.2 и 3.3.

Таблица 3.2 Оценка показателей агрессивности в начале службы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя | Индекс агрессивности | Индекс враждебности | Агрессивность в отношениях |
| Алтуфьев И. | 7,5 | 8,4 | 34 |
| Бондарев А. | 8,1 | 9,2 | 38 |
| Громов А. | 7,9 | 7,6 | 37 |
| Жуков В. | 10,0 | 10,3 | 45 |
| Зиновьев С. | 8,6 | 9,1 | 46 |
| Исупов А. | 7,4 | 7,7 | 34 |
| Соловьев А. | 8,3 | 8,5 | 44 |
| Трофимов Н. | 6,9 | 7,5 | 38 |
| Фоменко А. | 7,5 | 7,9 | 41 |
| Черняков А. | 8,8 | 9,6 | 43 |

Таблица 3.3. Оценка показателей агрессивности после года службы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя | Индекс агрессивности | Индекс враждебности | Агрессивность в отношениях |
| Арефьев Н. | 8,5 | 9,2 | 43 |
| Вдовкин А. | 7,4 | 7,7 | 33 |
| Гольдреер И. | 8,8 | 10,3 | 48 |
| Захаров А. | 9,5 | 9,8 | 47 |
| Иванов В. | 7,7 | 7,6 | 39 |
| Литвиненко П. | 10,0 | 10,6 | 51 |
| Соколов А. | 9,4 | 9,3 | 46 |
| Трашенков А. | 9,6 | 10,3 | 48 |
| Уваров Е. | 8,5 | 8,9 | 37 |
| Филиппов А. | 8,9 | 9,4 | 40 |

Для получения вывода о значимости различий, данные были подвергнуты математической обработке (программа STATISТIКA)

Результаты приводятся в таблицах 3.4.-3.6.

Таблица 3.4. Результаты статистической обработки данных оценки индекса агрессивности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обследованных | Средний результат | tстатистич | tкритич |
| Начало службы | 8,1 | 1,88 | 2,26 |
| Период после года службы | 8,83 |  |  |

Поскольку tстатистич <tкритич различия недостоверны.

Таблица 3.5. Результаты статистической обработки данных оценки индекса враждебности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обследованных | Средний результат | tстатистич | tкритич |
| Начало службы | 8,58 | 2,75 | 2,26 |
| Период после года службы | 9,31 |  |  |

Поскольку tстатистич >tкритич следовательно различия достоверны

Таблица 3.6. Результаты статистической обработки данных оценки агрессивности в отношениях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обследованных | Средний результат | tстатистич | tкритич |
| Начало службы | 40,0 | 2,43 | 2,26 |
| Период после года службы | 43,2 |  |  |

Поскольку tстатистич >tкритич следовательно различия достоверны

Таким образом, по двум из трех тестов были выявлены достоверные различия в уровне агрессивности, т.е. можно утверждать, что с ходом службы агрессивность сотрудников правоохранительных органов несколько возрастает.

3.3 Динамика степени эмоционального выгорания сотрудников правоохранительных органов

Данные каждого из обследованных по степени эмоционального выгорания приводятся в таблицах 3.7. и 3.8.

Таблица 3.7. Оценка степени эмоционального выгорания в начале службы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя | Напряжение | Резистентность | Истощение |
| Алтуфьев И. | 41 | 34 | 33 |
| Бондарев А. | 33 | 38 | 30 |
| Громов А. | 45 | 58 | 39 |
| Жуков В. | 55 | 32 | 41 |
| Зиновьев С. | 37 | 45 | 30 |
| Исупов А. | 68 | 39 | 44 |
| Соловьев А. | 40 | 57 | 62 |
| Трофимов Н. | 72 | 40 | 39 |
| Фоменко А. | 80 | 87 | 61 |
| Черняков А. | 53 | 71 | 45 |

Таблица 3.8. Оценка степени эмоционального выгорания после года службы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, имя | Напряжение | Резистентность | Истощение |
| Арефьев Н. | 39 | 40 | 34 |
| Вдовкин А. | 55 | 44 | 36 |
| Гольдреер И. | 33 | 30 | 55 |
| Захаров А. | 72 | 68 | 70 |
| Иванов В. | 64 | 79 | 67 |
| Литвиненко П. | 58 | 60 | 45 |
| Соколов А. | 41 | 34 | 64 |
| Трашенков А. | 62 | 70 | 65 |
| Уваров Е. | 71 | 81 | 60 |
| Филиппов А. | 50 | 58 | 55 |

Были определены среднеарифметические показатели эмоционального выгорания (степени выраженности стресса) по обоим группам. Результаты - в таблице 3.9.

Таблица 3.9. Сопоставление степени эмоционального выгорания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент | Напряжение | Резистентность | Истощение |
| Начало службы | 52,4 | 50,1 | 42,4 |
| Период после года службы | 54,5 | 56,4 | 55,1 |

Из результатов видно, что напряжение и резистентность изменились незначительно, однако, такой признак стресса, как истощение у лиц со сроком службы один год и более оказался более выраженным.

## .4 Особенности и динамика ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов

Среднегрупповые данные по рангу основных жизненных ценностей работников правоохранительных органов, а также их сравнению с контрольной группой приводятся в таблицах 3.10. -3.11.

Таблица 3.10. Данные по рангу основных терминальных жизненных ценностей работников правоохранительных органов и в контрольной группе

|  |  |
| --- | --- |
| Вид потребности | Ранг |
|  | Контрольная группа | Работники правоохранительных органов при поступлении на службу | Работники правоохранительных органов после года службы |
| Активная жизнь | 5 | 4 | 3 |
| Жизненная мудрость | 9 | 8 | 14 |
| Здоровье | 1 | 1 | 1 |
| Интересная работа | 10 | 12 | 10 |
| Красота природы и искусства | 17 | 16 | 16 |
| Любовь | 11 | 10 | 11 |
| Материальное обеспечение | 4 | 7 | 6 |
| Наличие друзей | 6 | 5 | 5 |
| Признание обществом | 16 | 17 | 15 |
| Познание | 15 | 13 | 12 |
| Продуктивная жизнь | 2 | 3 | 2 |
| Развитие | 7 | 6 | 7 |
| Развлечение | 14 | 14 | 17 |
| Свобода | 8 | 9 | 8 |
| Счастливая семейная жизнь | 12 | 11 | 9 |
| Счастье других | 18 | 18 | 18 |
| Творчество | 13 | 15 | 13 |
| Уверенность в себе | 3 | 2 | 4 |

Данные по терминальным ценностям показывают, что у сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет уверенность в себе, развитие, наличие друзей, активная жизнь, жизненная мудрость, счастливая семейная жизнь, познание; менее значимы, чем в контрольной группе оказались ценности продуктивной жизни, материального обеспечения, творчества, интересной работы.

Со сроком службы увеличиваются ценности материального обеспечения, счастливой семейной жизни, интересной работы, творчества, несколько уменьшается субъективная ценность развлечений.

Таблица 3.11. Данные по рангу основных инструментальных жизненных ценностей работников правоохранительных органов и в контрольной группе

|  |  |
| --- | --- |
| Вид потребности | Ранг |
|  | Контрольная группа | Работники правоохранительных органов при поступлении на службу | Работники правоохранительных органов после года службы |
| Аккуратность | 11 | 11 | 11 |
| Воспитанность | 12 | 15 | 15 |
| Высокие запросы | 3 | 1 | 2 |
| Жизнерадостность | 2 | 5 | 5 |
| Исполнительность | 16 | 13 | 13 |
| Независимость | 1 | 2 | 1 |
| Непримиримость к недостаткам | 15 | 16 | 16 |
| Образованность | 9 | 14 | 14 |
| Ответственность | 13 | 10 | 10 |
| Рационализм | 14 | 12 | 12 |
| Самоконтроль | 4 | 4 | 4 |
| Смелость в отстаивании своего мнения | 7 | 8 | 8 |
| Твердая воля | 6 | 4 | 4 |
| Терпимость к взглядам других | 17 | 17 | 17 |
| Широта взглядов | 8 | 9 | 9 |
| Честность | 5 | 6 | 6 |
| Эффективность в делах | 10 | 7 | 7 |
| Чуткость | 18 | 18 | 18 |

Данные по инструментальным ценностям показывают, что у сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет твердая воля, высокие запросы, ответственность, рационализм, эффективность в делах, исполнительность; менее значимы, чем в контрольной группе оказались ценности жизнерадостности, независимости, широты взглядов, образования.

В целом (когда все ценности рассматривались одновременно), для сотрудников правоохранительных органов субъективно предпочтительными оказались терминальные ценности, в то время, как в контрольной группе такого перевеса не выявлено.

Результаты исследования в целом, показывают, что различные виды деятельности оказывают на личность человека существенное влияние, так могут существенно изменяться: степень уверенности в себе, агрессивность, свойства мышления, тревожность.

В процессе службы у сотрудников правоохранительных органов не происходит достоверного изменения профиля личности, степени эмоционального выгорания, однако достоверно увеличивается агрессивность, несколько видоизменяются жизненные ценности.

При этом, напряжение и резистентность в процессе службы изменяется незначительно, однако истощение у лиц со сроком службы один год и более оказалось более выраженным.

Для сотрудников правоохранительных органов субъективно предпочтительными оказались терминальные ценности, в то время, как в контрольной группе такого перевеса не выявлено.

У сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет уверенность в себе, развитие, наличие друзей, активная жизнь, жизненная мудрость, счастливая семейная жизнь, познание; менее значимы, чем в контрольной группе оказались ценности продуктивной жизни, материального обеспечения, творчества, интересной работы.

Со сроком службы увеличиваются ценности материального обеспечения, счастливой семейной жизни, интересной работы, творчества, несколько уменьшается субъективная ценность развлечений.

Данные по инструментальным ценностям показывают, что у сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет твердая воля, высокие запросы, ответственность, рационализм, эффективность в делах, исполнительность; менее значимы, чем в контрольной группе оказались ценности жизнерадостности, независимости, широты взглядов, образования.

В целом (когда все ценности рассматривались одновременно), для сотрудников правоохранительных органов субъективно предпочтительными оказались терминальные ценности, в то время как в контрольной группе такого перевеса не выявлено.

Итак, мы проанализировали личностные особенности сотрудников правоохранительных органов, выявили их отличия от контрольной группы (гражданских лиц), а также определили динамику исследуемых личностных качеств в процессе службы сотрудников правоохранительных органов.

Таким образом, можно сказать, что гипотеза настоящего исследования подтверждена, а цель - достигнута.

## ВЫВОДЫ

Структура личности человека, это сложное и устойчивое психическое образование, определяющее положение и отношение человека к обществу; включает в себя: направленность (мотивы, потребности), темперамент, способности, эмоции и характер

Различные виды деятельности оказывают на личность человека влияние; так могут существенно изменяться: степень уверенности в себе, агрессивность, свойства мышления, тревожность.

Профессиональные изменения личности сотрудников правоохранительных органов развиваются в результате взаимного влияния особенностей служебной деятельности и личностных характеристик сотрудников. Доминирующую и наиболее определяющую роль в данном взаимном влиянии играют факторы, связанные со спецификой профессиональной деятельности и профессиональной роли, так как именно они задают определенные требования к личностным особенностям специалиста.

В процессе службы у сотрудников правоохранительных органов не происходит достоверного изменения профиля личности, и эмоционального выгорания, хотя имеются тенденции к увеличению степени эмоционального выгорания. Агрессивность в процессе службы возрастает достоверно по двум из трех исследованных показателей.

В отношении терминальных жизненных ценностей у сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет уверенность в себе, развитие, наличие друзей, активная жизнь, жизненная мудрость, счастливая семейная жизнь, познание; менее значимы, чем в контрольной группе оказались ценности продуктивной жизни, материального обеспечения, творчества, интересной работы. Со сроком службы несколько увеличиваются ценности материального обеспечения, счастливой семейной жизни, интересной работы, творчества, несколько уменьшается субъективная ценность развлечений.

В отношении инструментальных ценностей у сотрудников правоохранительных органов по сравнению с контрольной группой более высокую ценность имеет твердая воля, высокие запросы, ответственность, рационализм, эффективность в делах, исполнительность; менее значимы чем в контрольной группе оказались ценности жизнерадостности, независимости, широты взглядов, образования.

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Центрам психодиагностики (ЦПД) при приеме лиц на службу в подразделения правоохранительных органов, а также при обследовании сотрудников, перемещающихся на другую должность, рекомендуется соотносить их индивидуальные личностные особенности с особенностями профессиональной деятельности службы, в которую они поступают.

В практической работе психолога с сотрудниками правоохранительных органов, следует учитывать, что, как правило, при профессиональной деятельности могут постепенно формироваться такие личностные черты, как агрессивность, повышенная уверенность в себе, нонконформизм; что может привести к ухудшению межличностного общения, как в коллективе, так и в обыденной жизни.

В практике работы с сотрудниками правоохранительных органов, следует учитывать следует предусматривать возможность использования методов снижения уровня агрессивности.

Особенно важна профилактическая работа в периоды наибольшей восприимчивости сотрудников правоохранительных органов к возникновению и развитию проявлений агрессивности - в начале службы, когда еще не произошла профессиональная адаптация.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев B.C. Психология межгрупповых отношений: Автореф... дисс. докт.-ра психол. наук.-М., 1989.-30с.

. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. - М., 1977-250с.

. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека, как субъекта. // Человек и общество - Л., 1967Т.2- с.242-245

. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект - пресс, 1996. - 358 с.

. Багрецов С.А., Кулганов В.А., Горелов И.П. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива. СПб.: ВИКА, 1996. - 305 с.

. Барабанщиков А.В., Давыдов В.П., Федеяко Н.Ф. Основы военной психологии и педагогики. - М.: Просвещение, 1988. - 269 с.

. Белоус В.В. Темперамент и деятельность: Учебное пособие. Пятигорск, 1990-234с.

. Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Использование методов исследования личности для отбора и экспертизы пилотов //Проблемы инженерной психологии. Ярославль, 1979. С.31-36

. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1998-27с.

. Буданов А.В. Юридическая педагогика в МВД. Академия управления МВД России М.: б.и., 1997-296с.

. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М.: Наука, 1970-240с.

. Донцов А.И. Психология коллектива. - М.: МГУ, 1984. - 207 с.

. Дьяченко М.И., Краткий психологический словарь - Мн. «Хэлтон», 1998- 339 с.

. Елисеев О.П. Конструктивная типология и диагностика личности. - Омск, 1994- 340с.

. Ильин Е.П. Проблема способностей: два подхода к ее решению. // Психологический журнал. 1987 №2 С.37-47

. Караяни А.Г. Обеспечение социально - психологической устойчивости воинских подразделений: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М.: ГАВС, 1993. - 17 с.

. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. - М.: Наука,1983.-368 с.

. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности - Казань,1969.-420с.

. Козубовский В.М, Оценка сплочённости боевых расчётов. - В кн.: Проблемы оптимизации подготовки к деятельности военных специалистов. Часть 7. - Минск: МВИЗРУ, 1985.-С. 102-106.

. Курпатов В.И. Профилактика, лечение и реабилитация психогенно обусловленных расстройств у плавсостава ВМФ //Автореферат дис... д-ра мед. наук. СПб.: ВМедА, 1994,-42с.

. Леонов А.А., Лебедев В.Н. Психологические проблемы межпланетного полета. - М., Наука, 1975.-130с.

. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М: Политиздат, 1975-340с.

. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: дисс...докт. ... психол. наук,- СПб., 1996.- 393с.

. Марищук В Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дисс.... докт. психол. наук. - Л., 1982.- 418 с.

. Мерлин B.C. Проблемы экспериментальной психологии. Пермь: Перм. гос. пед. ин-т, 1979. - 294 с.

. Мерлин В.С. Очерк теории темперамента. - М.: Просвещение, 1964.-230с.

. Небылицын В. Д. Основные свойства нервной системы человека. - М.: Просвещение, 1966. - 280с.

. Немов Р.С. Психология М.: Просвещение, Владос, 1995 Т.1 560с.

. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев: Лыбидь, 1990. - 191с.

. Парыгин Б.О. Социальная психология как наука. 2-е изд., - Л, 1976. - 262с.

. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М: Политиздат, 1982. - 224с.

. Платонов К.К. Личностный подход как принцип психологии. //Методологические и теоретические проблемы психологии - М., 1969 - с. 40-49

. Платонов К.К. Структура и развитие личности. - М.: Наука, 1986. - 255 с.

. Подоляк Я.В. Личность и коллектив: психология военного управления. - М.: Воениздат, 1989. - 349с.

. Попов А.Л. Психология. - М.: Изд-во «Флинта», 2001 - 336 с.

. Практическая психодиагностика. Методики и тесты /учебное пособие-Самара: «Бахран», 2000 - 672с.

. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - М. Педагогика, 1946-400 с.

. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля. СПб.:СПб Ун-т МВД РФ, 2000,- 205с.

39. Собчик Л.Н. <http://lib.sportedu.ru/2SimQuery.idc?Author=собчик%20л> Стандартизированный многофакторный метод исследования личности <http://lib.sportedu.ru/2SimQuery.idc?Title=стандартизированный%20многофакторный%20метод%20исследования%20личности> СМИЛ. /Л.Н. Собчик - СПб.: Речь, 2000. - 219 с.

. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. - М. Изд. АПН РСФСР. 1961 - 230с.

. Третьяков Н.В. Социально-психологическая структура личности операторов с различным социометрическим статусом // Проблемы оптимизации подготовки и деятельности военных специалистов. - Минск: МО, 1986. - С.127- 135.