

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

МАНГАРАКОВА ВИКТОРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ СКЛОННОСТИ К РИСКУ У
СОТРУДНИКОВ МВД

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся

(подпись)

В.А. Мангаракова

(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психологии, канд. психол. наук, доцент
(должность, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

А.П. Арышева

(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер

(подпись)

Т.В. Колпакова

(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

д.р. Аршинов, доцент
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

(подпись)

« 05 » 07 2024 г.

Красноярск 2024

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Мангаракова Виктория Александровна 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Психологические детерминанты склонности к риску у сотрудников МВД

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от « 12 » 02 2024 г. № 16/1-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от « 06 » 02 2024 г., № 06

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы « 05 » 04 2024 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы: Введение; I. Теоретическое обоснование психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД; II Эмпирическое исследование психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы:
нет _____

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

09.02.24-18.02.24 – анализ научной литературы по теме исследования.

19.02.24-02.03.24 – формулирование выводов, оформление главы I.

03.03.24-15.04.24 – разработка и обоснование диагностической батареи.

18.04.24-22.04.24 – сбор первичных эмпирических данных.

23.04.24-06.05.24 – анализ результатов исследования.

07.05.24-13.05.24 – формулирование выводов, оформление работы.

Дата выдачи задания « 06 » 02 2024 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____

(подпись)

А.П. Аршчева
(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 64 с., таблица 1, рисунков 4, источников 40, приложений 4.

СКЛОННОСТЬ К РИСКУ, ДОВЕРИЕ К СЕБЕ, КОММУНИКАТИВНАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Цель работы: изучение психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД.

Объект: склонность к риску.

Предмет: психологические детерминанты склонности к риску у оперативных сотрудников МВД.

В результате исследования были выявлены психологические особенности формирования склонности к риску, доверия к себе и уверенности в себе у сотрудников.

Практическая значимость данного исследования обусловлена разработкой практических рекомендаций для сотрудников МВД, направленных на развитие уверенности в себе.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ СКЛОННОСТИ К РИСКУ У СОТРУДНИКОВ МВД	9
1.1 Содержательная характеристика понятия «склонности к риску»	9
1.2 Психологические основы формирования склонности к риску	12
1.3 Доверие к себе и его место в структуре личности	17
1.4 Психологические особенности сотрудников МВД	22
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ СКЛОННОСТИ К РИСКУ У СОТРУДНИКОВ МВД	33
2.1 Организация исследования и описание методик	33
2.2 Анализ результатов исследования	37
2.3 Разработка рекомендаций для повышения уверенности в себе у сотрудников	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	60
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Необходимость исследования социальных представлений о риске и готовности к рискованному поведению в психологии обусловлена многими причинами. Возрастающая социальная неопределенность, ускорение темпа жизни, технологические инновации, кризисные ситуации - всё это создает зоны риска, которые в большей или меньшей степени оказывают влияние на поведение человека. Усиление динамики социально-экономических, политических и культурных изменений, наблюдаемое на протяжении длительного времени, вынуждает психологов к изучению ряда специфичных вопросов, касающихся личностной детерминации поведения человека.

Деятельность специалистов многих профессий (милиции, военных, пожарных, летчиков, спасателей, каскадеров и других) связана с воздействием на них экстремальных факторов и осуществляется в условиях возникновения различных проблемных ситуаций, определяющих высокую сложность, опасность и ответственность выполнения трудовых задач [18].

Характерной особенностью подобных ситуаций являются неопределенность момента их возникновения, характера развития и последствий, а также, как правило, наличие дефицита времени, поступление недостаточной, ложной информации, ее интерференции, изменение функционального состояния специалистов. Значение таких феноменов, как склонность и готовность к риску, способность к эффективным действиям в условиях риска особенно важно для решения задач оценки и формирования профессиональной пригодности для представителей «опасных» профессий и, в частности, правоохранительных органов [18].

Склонность к риску – это личностные качества индивида, связанные с такими чертами характера, как независимость, склонность доминировать, импульсивность, желание достичь успеха, независимость. Это способность человека принимать нестандартные (рискованные) решения, не бояться

потерять существующие материальные (духовные) блага ради чего-то большего [18].

Также, немало важную роль играет и уровень доверия к себе. Раскроем это понятие. Доверие к себе — это доверие своей интроспекции, своим ощущениям, восприятию, памяти, своим интерпретациям. Это вера, убежденность человека в своем собственном совершенстве, это безусловная вера в свои силы, собственную значимость, ценность, нужность. На эмоциональном уровне доверие самому себе переживается как самопринятие, которое, создавая ощущение защищенности, раскрепощает человека, позволяет открыто выражать свои чувства и мысли, действовать и быть уверенным при этом в понимании, поддержке, прощении.

Взаимосвязь между доверием к себе и уверенностью существует в том, что обе эти черты личности влияют друг на друга. Доверие к себе помогает человеку лучше понимать себя, свои желания и цели, что в свою очередь способствует уверенности. Уверенность - это убежденность в своих силах и способности достичь поставленных целей. Когда человек уверен в себе, он не испытывает страха перед непредсказуемыми ситуациями, не поддается стрессу и не зависит от мнения окружающих. Уверенность способствует повышению самооценки, улучшению качества жизни и достижению успеха.

Для развития и поддержания здоровой взаимосвязи между доверием к себе и уверенностью важно укреплять свою самооценку, искренне верить в свои силы и качества, а также не бояться столкнуться с препятствиями и преодолеть их. Однако стоит помнить, что уверенность должна быть здоровой и реалистичной, и не должна переходить в самоуверенность или высокомерие. Уверенность в себе и коммуникативная толерантность являются важными качествами человека, которые могут взаимосвязываться между собой.

Уверенность в себе означает, что человек верит в свои способности, ценности и право на свое мнение. Это позволяет ему чувствовать себя комфортно и уверенно в различных ситуациях, а также выражать свои мысли и чувства без страха перед осуждением или критикой.

Немаловажную роль играет и коммуникативная толерантность наряду с уверенностью в себе и доверием к себе. Коммуникативная толерантность — это характеристика отношения личности к людям, которая показывает степень переносимости ею неприятных или неприемлемых, по её мнению, психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию.

Коммуникативная толерантность проявляется в терпимости, бесконфликтности, а также в устойчивости, доверительности и способности спокойно и без раздражения принимать индивидуальности других людей. Она предполагает уважение и понимание других людей, их точек зрения и культурных особенностей. Это означает готовность слушать и учитывать мнение других, даже если оно отличается от собственного.

Таким образом, можно сказать, что имеется множество факторов, которые могут способствовать наличию склонности к риску у сотрудников МВД. Один из ключевых факторов — это профессиональная деятельность, связанная с выполнением служебных обязанностей в условиях повышенной опасности и ответственности.

Сотрудники МВД ежедневно сталкиваются с различными ситуациями, где необходимо принимать решения быстро и смело. Такие условия работы могут формировать у сотрудников склонность к риску и стремление к действиям, направленным на нейтрализацию угрозы или выполнение поставленной задачи.

Опираясь на вышеперечисленные показатели, можно утверждать, что они так или иначе связаны друг с другом и, тем самым, имеют влияние в профессиональной деятельности сотрудников, позволяют составить полное представление о характеристиках личности.

Подобная взаимосвязь склонности к риску с уверенностью в себе, доверием к себе и коммуникативной толерантностью у сотрудников МВД является комплексной и требует дальнейших исследований для более глубокого понимания этой динамики и возможной оптимизации профессионального поведения в подобных сферах деятельности.

Цель: изучение психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД.

Объект: склонность к риску.

Предмет: психологические детерминанты склонности к риску у оперативных сотрудников МВД.

В соответствии с указанной целью были определены следующие основные задачи работы:

1. Изучить психологическую литературу, раскрывающую содержание психологических детерминант склонности к риску.
2. Описать психологическое содержание труда сотрудников МВД.
3. Спланировать и провести эмпирическое исследование психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД.
4. Проанализировать результаты исследования и сформулировать выводы.

Гипотеза: склонность к риску у оперативных сотрудников определяется высоким уровнем доверия к себе в профессиональной деятельности, высоким уровнем уверенности в себе и высокой коммуникативной толерантностью.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ СКЛОННОСТИ К РИСКУ У СОТРУДНИКОВ МВД

1.1 Содержательная характеристика понятия «склонности к риску»

Изучение готовности к риску вызваны возрастающими противоречиями между личностными, групповыми, социальными рисками и отсутствием психологического знания о субъективном восприятии, рационализации риска и их детерминант. Обострение большого количества кризисных явлений в современном обществе требует создания и развития отдельного направления для исследования проблем психологии риска [16].

Использование социально-психологических знаний увеличивает шанс изучения характеристик представлений о риске и позволяет сделать определенный акцент на конкретных видах и особенностях рискованного поведения.

Риск является объектом междисциплинарного исследования и изучается такими науками, как: психология (О. С. Дейнека, А. Т. Журавлев, Т. В. Корнилова); социология (К. А. Гаврилов, А. Вилдавски, К. А. Гаврилов, М. Дуглас и В. И. Зубков).

В настоящее время в исследованиях, посвященных проблеме риска обозначилось, как минимум, три взгляда на природу риска: субъективный, объективный и субъективно-объективный [16].

Субъективное отношение к риску связано с отношением к нему конкретной личности, с её пониманием ситуаций риска, его последствий. В рамках данного направления выделяют работы: Ф. Найта, Т. В. Корниловой и А. Вилдавски. Объективность в понимании феномена риска предполагает его рассмотрение с позиций масштабности проявления и его последствий. Данное направление получило широкое распространение в рамках философской и

социологической науки, в частности можно выделить работы Е. Плимак и Ю. А. Зубок. Субъективно-объективное отношение к риску предполагает, что риск, с одной стороны, носит объективный характер, поскольку общество само по себе является источником риска, а с другой, рискованное поведение всегда субъективно, поскольку человек самостоятельно принимает решение относительно своего поведения. Среди авторов, разделяющих данное понимание природы риска, можно выделить: В. И. Зубкова, В. Б. Устьянцева и О. Ф. Филимонову.

Гипотезу о существовании «надситуативного» риска сформулировал В. А. Петровский, который рассматривал риск как особого рода активность. В. А. Петровский готовность субъекта к «личностному риску» трактует как динамическое образование, определяемое активностью самого субъекта [28].

В рамках надситуативной активности риск рассчитан на «ситуативные преимущества»; риск мотивированный, целесообразный. Это риск, как правило, для чего-то: ради самоутверждения, денег или успеха.

Как отмечает Т. В. Корнилова: «...надситуативный риск как особая форма проявления активности субъекта связан с существованием надситуативной активности, представляющей собой способность субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи...» [21, с. 71].

Второе направление рассматривает риск с точки зрения теории решений как ситуацию выбора между альтернативными или возможными вариантами действий. Этой точки зрения следовали Ю. Козелецкий и В. В. Кочетков. Эта позиция связана с измерением вероятности ошибки или неуспеха выбора в ситуации с несколькими альтернативами.

И, наконец, третье изучает взаимосвязь индивидуального или же группового поведения в ситуациях риска, и представляет собой социально-психологический аспект риска.

Общее у вышеперечисленных концепций заключается в том, что они единогласно считают ситуацию риска ситуацией оценки.

Риск выражает прогностическую оценку вероятности неблагоприятного исхода развивающейся (еще не закончившейся) ситуации. Риск – это не описательная (атрибутивная) характеристика ситуации, а оценочная категория, неразрывно связанная с действием человека, его оценкой – «оценкой себя» [28].

Современные условия профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов являются экстремальными и характеризуются не только общением с асоциальными гражданами, ненормированным рабочим днём, но и ситуациями неопределённости, вынуждая сотрудников выполнять служебные обязанности, связанные с риском для жизни, что может привести к неблагоприятному исходу.

Для преодоления профессиональных ситуаций, связанных с риском, с экстремальными условиями деятельности сотрудник органов внутренних дел должен обладать такими психологическими профессионально-важными качествами, как бесстрашие, смелость, выносливость, рискованность (готовность к оправданному риску), эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость [39].

Проявление склонности к риску у сотрудников правоохранительных органов, с одной стороны, может основываться на стремлении переживать и получать удовольствие от переживания опасности, с другой стороны, на осознанном стремлении к расширению границ своих профессиональных возможностей и переживанию победы над опасностью. В связи с этим, вопрос определения личностных детерминант проявления склонности к риску у сотрудников правоохранительных органов является особенно актуальным.

Способность личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности, получила название «hardiness» (жизнестойкость) С. Мадди. Он полагает, что ключом к жизнестойкости являются три базовые установки.

1. Вовлеченность — определяется как убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности [23].

2. Контроль — является убежденностью в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего даже в ситуации невозможности гарантировать этот результат.

3. Принятие риска — убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, и, неважно, позитивного или негативного.

Таким образом, риск – это прогностическая, предваряющая действие оценка, формирующаяся на стадии планирования действия [21].

Кроме прогностической оценки, необходимым условием ситуации риска является неопределенность. И, если рассматривать риск в психологическом аспекте, то главные источники неопределенности находятся в самом действующем субъекте. Именно он «взвешивает» условия, в которых действие будет осуществлено, факторы, влияющие на действие и его будущий результат.

1.2 Психологические основы формирования склонности к риску

О «готовности к риску» и «склонности к риску» принято говорить, опираясь в основном на психодиагностическую парадигму, в рамках которой названные свойства выступают в статусе субъектных условий, которые могут быть поняты как индивидуальные особенности, личностные диспозиции, а также как особые измерительные шкалы типа личностных конструкторов или индивидуальных категоризации. В последнем случае уже довольно трудно разделить в них когнитивные и собственно личностные составляющие, что связано с представленностью в них уровня самосознания личности [27].

Необходимо более подробно рассмотреть вопрос о так называемом личностном риске, связываемом с диспозициональными, измеряемыми средствами психодиагностики личностными предпосылками эффективно или охотно действовать в ситуации неопределенности.

В литературе сложилась такая дихотомия в определении роли этого личностного свойства, согласно которой большинство психологических теорий риска может быть отнесено к диспозициональной или ситуационной парадигме. В силу довольно частных предположений о принятии риска субъектом их чаще называют моделями риска.

В моделях риска, представляющих ситуационную парадигму, это свойство связывается с индивидуальными различиями только в определенных ситуациях, включающих фактор риска.

В диспозициональных моделях личность выступает как носитель этого свойства, называемого склонностью к риску, готовностью к риску или «рискованностью»; ситуативно оно может проявляться и не в рискованных задачах или же в таковых не проявляться, поскольку связано также с другими личностными детерминантами активности субъекта [21].

Ощущение управляемости не столько ситуацией, сколько собственными возможностями в преодолении ее неопределенности, или чувство субъективного контроля за процессом (стратегией, основаниями) принятия решения, отличают личностно и интеллектуально освоенные решения от решений навязанных или вынужденных.

Укажем два отличающихся по источникам этой «вынужденности» случая.

Первый: решение принимается под давлением внешне или субъективно непреодолимых факторов. Тогда поле альтернатив только кажется вариативным, сам же субъект «волен», а на самом деле вынужден выбрать из них только одну.

Второй: субъект действует на уровне пост произвольной личностной регуляции.

В таком случае «вынужденность» решения задана внутренними, а не внешними требованиями. По А. Бергсону (1992), она может даже рассматриваться именно как ситуация свободного выбора, предуготовленного всем путем предыдущего личностного развития.

Однако в обоих случаях внешние или внутренние нормативы и ограничения и делают выбор альтернативы практически полностью прогнозируемым именно из-за несвободы человека принять иную альтернативу в соответствии с иными критериями или на других уровнях единиц психологической регуляции [38].

Формулируемая ниже гипотеза обратимости предполагает, что о принятии решения как личностно и интеллектуально опосредствованном акте выбора можно говорить только относительно таких случаев психологической реальности, когда субъект имеет возможность примеривать позиции личностного Я к выбору альтернатив и рассматривать их в диапазоне субъективной приемлемости-неприемлемости.

Итак, в принятии риска важную регулятивную роль играют также взаимодействия так или иначе понятых свойств «склонности к риску» и субъективных репрезентаций фактора риска в ситуации [38].

На готовность субъекта отвечать за последствия выборов оказывают влияние и другие психологические реалии - инстанции нравственного самосознания личности, свойства критичности, желание ориентироваться на интересы других людей, умение предвидеть последствия альтернатив. Эти психологические реалии в литературе чаще всего интерпретируют как составляющие склонности к риску.

Следует отметить, что в психологии нет сложившихся обоснований того, следует ли выделять мотивацию риска как особый вид мотивов. Иногда рискованные решения или действия рассматриваются как полимотивированные. Иногда с ними связывается отдельная, специальная форма регуляции активности субъекта - специфическая мотивация риска, идентифицируемая по указанным выше параметрам склонности к риску.

Более широкие планы рассмотрения таким образом понятой склонности к риску учли такие проблемы, как связь ее с профессиональной принадлежностью испытуемых и с другими индивидуально-личностными свойствами.

Так, в психологии предпринимательства, склонность к риску рассматривается в качестве профессионально значимой личностной предпосылки. В других практически ориентированных теориях подчеркивалась неспецифическая роль этого свойства саморегуляции, не зависящая от вида деятельности личности [38].

Немецкая психотерапевт Герда Юн (1870) указала на необходимость в психотерапевтической практике ориентироваться на интегральную личность как носителя потенций разного «возможного поведения». Она выделяет четыре основные психические структуры как определители характерологических особенностей:

- устойчивость;
- динамичность;
- эмоциональность;
- созерцательность.

В последующем авторы стали выделять не генерализованное свойство склонности к риску, а эмпирически устанавливаемое с помощью процедур факторного анализа комплексное представление об отдельных его проявлениях в поведении, фиксируемых шкалами описания личностного риска [38].

Так, Л. Шмидт (1985) дифференцировал три составляющие этой склонности:

- психическую склонность к риску, связанную с готовностью к угрозе своей телесной неприкосновенности;
- социальную склонность, связанную с готовностью действовать непривычным образом, не обращать внимание на штампы или одобрение других;
- финансовую склонность, связанную с готовностью к исходам с рисками, которые нельзя подсчитать, или с беззаботностью в обращении с деньгами.

Такое понимание сложилось после перевода на немецкий язык англоязычного опросника Джексона, впервые предложившего мультивариативный подход к пониманию свойства «рискованности».

Иное трехфакторное понимание концепта рискованности обнаружилось у немецкого автора Х. Вольфарта (1974). Он включил понятие склонность к риску в более широкий контекст диагностики личностного профиля.

Склонность к риску диагностируется по интерпретации трех личностных факторов [33]:

1. Нерешительность - неуверенность и колебания.
2. Рациональность - информационный поиск.
3. Собственно рисковое поведение - заинтересованность субъекта в выборе и стойкость в достижении цели, несмотря на неуспех или незначительность шансов, т.е. поведенческое принятие риска (risk-taking) при решениях в житейских ситуациях.

В англоязычной литературе были представлены и другие психологические концепции рискованности, предполагающие измерение личностного риска как фактора межиндивидуальных различий.

Надо отметить, что подмена понятия склонности к риску понятием импульсивности была свойственна многим авторам.

Наиболее известными стали концепции, связанные с М. Цукерманом (Шкала поиска ощущений) и Гансом и Сибиллой Айзенками (последний представлен опросником I7 - седьмым вариантом шкалы «Импульсивность»).

Авторы продемонстрировали постепенное разделение психологических конструктов рискованности, склонности к поиску сильных ощущений и снижения самоконтроля. На русскоязычных выборках был модифицирован в кратком варианте А. Долныковой и Т. Корниловой.

Склонность к риску как склонность к поиску сильных ощущений Г. Айзенк (1993) отличает от импульсивности, более тесно связанной с темпераментом, хотя указывает «промежуточное» место этого свойства в системе основных генерализованных личностных черт, то есть не рядоположенное его соседство с другими чертами. Ю. Козелецкий, говоря о возможности эмпирического определения групп «смельчаков» и «перестраховщиков», относит склонность к риску к личностным чертам,

поскольку ее проявление детерминировано как средовыми факторами, так и личностными факторами - уровень тревоги, агрессивности и др. Проявление риска не прямо диктуется свойствами ситуации (т.е. фактор риска нельзя понимать только как фактор задачи).

Рискованность - достаточно обобщенная характеристика способов выхода субъекта из ситуаций неопределенности, и в этом смысле она понимается как личностная склонность. Как индивидуальная характеристика, эта готовность предполагает также оценку субъектом своего прошлого опыта (с точки зрения чувства «Я рискую», результативности своих действий в ситуациях шанса и умения полагаться на себя без достаточной ориентировки в ситуации) [12].

1.3 Доверие к себе и его место в структуре личности

Следует отметить, что на сегодняшний день не существует единого определения феномена доверия к себе, поэтому на основании различных теоретических наработок охарактеризуем данное явление, приблизимся к нему.

Скрипкина Т. П. предполагает, что доверие к себе – экзистенциальный феномен субъектности, который реально существует в субъективном мире человеческой личности. Оно относится к числу тех явлений, которые организуют ядро активности человека как личности, ибо являются ее условием. Если вера - это то, что невозможно доказать абсолютно логическим путем, то человек в своей жизни принимает на веру адекватность собственного отношения к себе, правильность своих многочисленных поступков, сделанных выборов, а также вероятность исходов своей предполагаемой деятельности [32].

Петровский А. В. говорил о переживании «Я могу», «Я не могу», то есть каждый раз делая выбор, человек разрешает его себе, веря в его правильность, отсекая другие альтернативы, в том числе и по той причине, что «он этого не может или не сможет». Один человек доверяет себе в большей степени, а

другой в меньшей, и это оказывает влияние на жизненные достижения каждого из них. Согласно данной точке зрения оптимальный уровень доверия к себе служит одним из показателей психологического здоровья личности и ее зрелости [22].

Слободчиков В. И. и Исаев Е. И. предлагают изучать внутренний мир человека в качестве основного предмета антропологической психологии. Субъективная реальность - исходная категория психологии человека, которая выражает сущность его внутреннего мира. Личность не есть «корзина», набор ценностей, способностей, характера, а она есть субъект в той мере, в какой использует свои способности, интеллект, подчиняет низшие потребности высшим. Именно в субъектности содержится источник активности человека (доверие к себе).

Ключко В. Е. предполагает, что человек всегда стремится устранять возникающее между ним и миром несоответствие, то есть стремится соответствовать, с одной стороны миру, а с другой - самому себе. При этом он может либо увеличить уровень доверия к себе, либо к миру.

В отечественной психологии единственным конструктом, имеющим отношение к внутреннему миру человека, явилось изучение самосознания личности (В. В. Столин, В. С. Мухина). Выделенный феномен доверия к себе имеет отношение к самосознанию личности, но не сводим к нему. Есть и другие родственные понятия: например «образ Я», которое определяют как относительно устойчивое, более или менее осознанное представление о себе, сопряженное с оценкой.

Данный конструкт включает три составляющие:

1. Когнитивная (самопознание).
2. Эмоционально-оценочная (эмоционально-ценностное отношение к себе).
3. Поведенческая (действенно-волевая, регулятивная).

Термин «Я-концепция» (Р. Бернса) используют в зарубежной психологической науке, который несколько шире и определяет не просто то,

что человек о себе думает, но и то, как смотрит на свое деятельностное начало и возможности развития в будущем. Убеждения личности относительно себя являются «фильтрами», то есть преградами, которые ограничивают свободу человека, его представления о своих возможностях и, в конечном счете, именно от них зависит мера доверия человека к себе. На основе самоатрибуций человек приписывает себе определенный набор возможностей, реальность которых он принимает на веру [7].

Онтологически доверие к себе выступает, как осознание человеком своих возможностей в данной конкретной ситуации и того, что их ограничивает.

Доверие базируется на обобщенном внутреннем опыте, который представлен внутриличностными ценностно-смысловыми образованиями, которые являются барьерами, ограничивающими свободу, а значит доверие человека к себе. Но, с другой стороны, именно ценностно-смысловое пространство личности направляет личностный рост, то есть созидательный потенциал личности.

Параметры доверия к себе [32]:

- осознание человеком своих потребностей, желаний, интересов;
- осознание собственных возможностей;
- соотнесение потребностей с возможностями с содержанием собственных ценностно-смысловых образований.

Следовательно, самоорганизация личности на субъективном уровне связана с умением человека доверять себе, то есть полноценно овладеть собой, своей сущностью, способность действовать самостоятельно, сохраняя адекватную критическую позицию по отношению к самому себе.

Представители бихевиоризма (А. Эллис, Р. Райдер) пришли к выводу о существовании веры в самоэффективность, то есть явления, связанного с уверенностью и социальной компетентностью.

Доверие к себе, как одна из наиболее важных координат личности выделена представителями гуманистического направления (А. Маслоу, К. Роджерс). В рамках этого направления доверие наиболее полно изучалось в

связи с процессом самораскрытия. Основной вывод заключается в том, что психически здоровая личность обладает способностью самораскрытия, умением доверять хотя бы одному близкому человеку.

В теории личности, разработанной К. Роджерсом, под доверием к себе понимают доверие к своему жизненному опыту, или «целостное организмическое чувствование ситуации». Феномен доверия личности к себе базируется на чувстве аутентичности, связан с расширением возможностей личности, повышением ее творческой активности, и направлен на более успешное саморазвитие [5].

Перейдём к теории Э. Эриксона. В данной теории большое значение уделено феномену доверия к себе и к миру как базовой установке личности. Кроме того, логика нашего исследования требует изучения картины внутреннего мира подростка (понять, что же происходит с феноменом доверия в подростковый период развития личности), а идеи Э. Эриксона о становлении идентичности могут послужить нам теоретическим подспорьем (возможно, относительным). Центральным для данной теории является положение о том, что личность на жизненном пути проходит несколько универсальных кризисов: «...чтобы сохраниться психологически, человек вновь и вновь решает конфликты подобно тому, как его тело борется с пагубными физическими воздействиями...» [40, с. 99].

Считаем, не целесообразным останавливаться на анализе его целостной концепции.

Эриксон Э. выдвинул в качестве психического здоровья личности твердо усвоенный и личностно принимаемый образ себя во всем богатстве отношений личности с окружающим миром и соответствующими формами поведения. Такой образ он назвал «идентичностью», становление которой приходится на подростковый возраст.

Эриксон Э. называет базисное доверие краеугольным камнем витальной личности.

Первичное доверие, по Эриксону Э. , формируется из органической связи ребенка с матерью, а первый индикатор возникновения личностного качества доверия - готовность ребенка переносить исчезновение матери из поля зрения: «...количество доверия, проистекающего из раннего детского опыта, по-видимому, не зависит от количества пищи или демонстрации любви, но, скорее от качества материальной связи с матерью...» [40, с. 96].

Итак, первое чувство идентичности рождается встречей матери с ребенком, а позже оно послужит основанием для прочного «образа Я», чувства, что «всё в порядке», что человек становится собой, чувства, что он оправдывает ожидания значимых людей.

В подростковый период человек сталкивается с различными социальными требованиями и новыми ролями. Ему необходимо интегрировать данные многочисленные образы себя в личную идентичность, которая представляет осознание, как прошлого, так и будущего, которое из него вытекает. Э. Эриксон говорит о том, что эго подростка переживает внутренний конфликт и чрезвычайно чувствительно к влиянию общества: «... если ранняя стадия завещала «кризису идентичности» потребность в доверии к себе и другим, то подросток особенно страстно ищет тех людей и идеи, которым он мог бы верить. Эти люди и идеи должны доказать, что они заслуживают доверия, ибо подросток боится быть обманутым...» [40, с. 139].

Подросток, таким образом, надеется на помощь значимых людей: молодые люди должны постоянно воспринимать себя «внутренне тождественными самим себе», но значимые другие должны эту «тождественность» видеть (в данном исследовании доверять подростку). Это значит, что юным нужна уверенность в том, что выработанная ими внутренняя целостность будет принята значимыми для них людьми. По мере возрастания уверенности и осознанности Я-концепции ее внешние и внутренние планы начинают согласовываться между собой (человек и мир связываются в единую систему). Восприятие себя подростками должно подтверждаться опытом межличностного общения.

Таким образом, доверие значимых других людей выступает условием успешной социализации личности.

Доверие к себе как качество личности – способность доверять себе, верить в свои силы, способности и таланты; склонность быть уверенным, что в определённых ситуациях собственное поведение будет благородным; готовность взять на себя ответственность за свою жизнь.

В свою очередь, можно определить понятие риска как ситуативной характеристики деятельности, связанной с неопределенностью её результата и возможными неблагоприятными последствиями в случае неуспеха.

В психологии различают три значения термина риска:

- риск как мера ожидаемого неблагоприятия при неуспехе в деятельности;
- риск как действие, грозящее субъекту потерей;
- риск как ситуация выбора между двумя альтернативами – менее привлекательной, но более надёжной и более привлекательной, но менее надёжной [28].

Под термином «склонность» имеется в виду избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая его заниматься. Склонность к риску обозначает направленность личности, эмоциональное предпочтение к видам действий и ситуаций, связанных с риском.

1.4 Психологические особенности сотрудников МВД

Правоохранительная деятельность зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства [13].

Можно говорить о психологическом потенциале работника органа правопорядка, обеспечивающем эффективность его деятельности и реализации

профессиональных функций. Структурно такой психологический потенциал образуется из:

1. Индивидуальной профессиональной концепции.
2. Морально-психологических качеств.
3. Познавательных и интеллектуальных качеств.
4. Эмоционально-волевых качеств.
5. Коммуникативных качеств.

Разыскная (оперативно-разыскная) деятельность - один из наиболее сложных видов правоохранительной деятельности, предъявляющий к осуществляющим ее лицам специфический комплекс требований. Ее необходимость обусловлена самим фактом существования противоправной, прежде всего преступной, деятельности, со свойственным ей тайным, скрытым характером подготовки, совершения преступлений, сокрытия их следов.

Без розыскной деятельности практически невозможным стало бы раскрытие многих преступлений и привлечение к ответственности виновных.

Структура розыскной деятельности достаточно сложна, составляющие ее действия и операции разнообразны и зависят от характера решаемых с их помощью задач. В целом для оперативно-розыскной деятельности эти задачи определены в законе и сводятся к выявлению, пресечению, предупреждению, раскрытию преступлений, а также к розыску различных категорий лиц - уклоняющихся от следствия и суда, отбытия наказания, пропавших без вести и некоторых других [13].

Мотив оперативно-розыскной деятельности придает смысл осуществляемым действиям, тем самым определяя качество их проведения и возможность достижения цели. Являясь видом правоохранительной деятельности, оперативно-розыскная деятельность социально мотивирована потребностями борьбы с преступностью, но ее индивидуальная мотивация может быть различной. Наиболее существенным здесь выступает познавательно-деятельный мотив к обнаружению скрытых и намеренно

скрываемых фактов и установлению истинных источников криминальных событий.

Составляющие оперативно-разыскную деятельность розыскные действия разнообразны и могут разворачиваться в весьма сложные самостоятельные виды деятельности в тех случаях, когда на пути их осуществления возникают препятствия, затрудняющие достижение цели. Эти препятствия связаны с условиями, в которых осуществляются действия. Существует множество ситуаций, для которых заранее предвидеть изменение условий невозможно. Поэтому как сами действия, так и их операциональный состав нередко выбираются и изменяются «на ходу», оперативно. Последнее обстоятельство предъявляет особые требования к лицам, осуществляющим оперативно-разыскную деятельность [15].

Рассматривая социальное положение сотрудников ОВД в современном российском обществе, невозможно обойти вопрос о социальных рисках, в профессиональной деятельности органов внутренних дел, а также прямо или косвенно воздействующих на социальное самочувствие родных и близких сотрудников ОВД.

Вообще риск в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел – это такие действия, когда при выполнении обязанностей работник достигает результата по предотвращению, либо раскрывает преступление, хотя и может при этом нанести определенный ущерб (окружающим, их интересам, себе лично) [2].

При этом важно отметить, что любым другим способом результат недостижим. Поэтому не являются риском действия, связанные с нарушением подзаконных актов, законности (привод или обыск) [20].

Необходимо отметить, что многие оперативные мероприятия ставят работника органов внутренних дел в ситуацию риска. Если проанализировать некоторые из форм риска, то можно выделить:

1. Риск нарушения законности, прав и законных интересов граждан при проведении оперативной работы (к примеру, во время проведения поисковых

мероприятий с целью выявления очевидцев преступления, а также лиц, подозреваемых в его совершении могут быть ошибочно задержаны граждане, не имеющие отношения к делу, но по ряду внешних признаков - следы на одежде, поведение, приметы - похожих на разыскиваемых лиц).

2. Риск в процессе применения оружия - множество ситуаций профессиональной деятельности, связанной с возникающей возможностью превышения пределов необходимой обороны, когда наступает ответственность за правомерность таких действий сотрудников.

3. Риск необъективной, ошибочной оценки информации, принятия неправильных решений - огромное количество мертвых версий, искусно преподносимой преступниками дезинформации, что ставит под угрозу не только сам факт раскрытия преступления, но и престиж органов дознания.

4. Риска в применении методов борьбы с теми видами преступности, которые еще не нашли отражение в законодательных актах - проведение динамичных, острых действий в условиях нестандартных по нейтрализации экстремальных ситуаций чревато опасностью нарушения закон, а потому важно, чтобы примененный риск был оправдан, то есть точно рассчитан, хорошо обеспечен и организован.

Социальные риски подразумевают меру ожидаемого последствия определенного явления, наступление которого содержит вероятность потери или ограничение экономической самостоятельности и социального благополучия, учет и регулирование социальных факторов и последствий, которые нежелательны, социально неприемлемы, угрожают жизни и здоровью людей [3].

Оценка риска включает определение вероятности вреда, тяжести последствий производится путем выявления факторов риска, их интенсивности, величины ущерба. Под фактором риска понимается источник опасности, потери или ограничения экономической самостоятельности и социального благополучия человека. Схема оценки факторов социального риска включает их ранжирование на основе качественных и количественных сопоставлений,

для чего необходимы как минимум натуральные показатели, характеризующие опасность [1].

Интенсивность риска - это вероятность (частота) реализации опасности для заданного промежутка времени, то есть число рассматриваемых случаев (например, гибели сотрудников, заболеваний) в единицу времени, отнесенное к численности контингента.

Величина ущерба характеризуется перечнем результирующих показателей, которые можно сгруппировать как социальные и экономические.

Индикаторы социального риска - показатели, свидетельствующие об его наличии или вероятности наступления. Индикаторами социального риска могут выступать как объективные, так и субъективные показатели, характеризующие особенности профессиональной деятельности и условия труда, взаимоотношения между коллегами и с потенциальными клиентами (пользователями предоставляемых благ и услуг), удовлетворенность человека занимаемой должностью и сопутствующими ей профессиональными обязанностями, правовой защищенностью и внутрисемейными отношениями, а также многое другое [11].

Социальные показатели ущерба – это показатели смертности либо последствий, вызывающих ограничения жизнедеятельности человека, приводящие к полной или частичной потере возможности осуществлять самообслуживание, обучение, трудовую деятельность, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением по состоянию здоровья и (или) социально-экономическим обстоятельствам. Экономические показатели ущерба - это вынужденные затраты человека, семьи, общества на компенсацию последствий реализации опасности, обусловленной социальным риском [1].

Социальные показатели помогают оценить уровень социальной защищенности людей, а экономические - позволяют сопоставить уровни и значимость социального риска, возможности минимизации ущерба от него.

Сотрудники МВД являются особыми людьми, которым требуется не только физическая подготовка, но и психологическая устойчивость и

профессиональные навыки. В связи с этим, у них есть некоторые особенности, которые можно выделить [37]:

- высокая степень ответственности. Сотрудникам необходимо нести ответственность за безопасность и защиту граждан, поэтому им необходимо быть готовыми к принятию сложных решений в критических ситуациях;

- стрессоустойчивость. В работе сотрудников часто возникают ситуации, требующие быстрого и правильного реагирования. Поэтому им необходимо обладать способностью оставаться спокойными и собранными даже в экстремальных условиях;

- дисциплинированность. Важно соблюдать закон, придерживаться строгих правил и выполнить поставленные задачи в срок. Поэтому у них должны быть развиты навыки самоконтроля и самодисциплины;

- профессионализм - необходимо постоянно совершенствовать свои навыки, быть готовыми к обучению и постоянному развитию. Только таким образом они смогут эффективно выполнять свои обязанности;

- эмпатия и понимание. Сотрудникам МВД приходится иметь дело с различными людьми, в том числе с преступниками и жертвами преступлений. Поэтому им необходимо умение проявлять эмпатию, понимание и уважение к окружающим;

- самоконтроль - приходится сталкиваться с различными трудностями и стрессовыми ситуациями практически каждый день. Поэтому им необходимо иметь хороший контроль над своими эмоциями и умение сохранять спокойствие даже в самых сложных ситуациях;

- хорошая коммуникабельность. В работе сотрудников МВД важно умение эффективно общаться как с коллегами, так и с гражданами. Поэтому им необходимо обладать навыками ведения переговоров, умением слушать и понимать собеседника [37].

В целом, сотрудники МВД – это специалисты с высоким уровнем профессионализма, стрессоустойчивости, дисциплинированности и эмпатии. Они готовы рисковать своей жизнью во имя защиты общественной

безопасности и правопорядка, и для этого им необходимы определенные психологические особенности.

Перейдём к социальным показателям, которые уже упоминались ранее. Говоря о них, стоит сказать о том, что социальные показатели помогают оценить уровень социальной защищенности людей, а экономические - позволяют сопоставить уровни и значимость социального риска, возможности минимизации ущерба от него.

Именно они определяют уровень склонности к риску, а также способны отследить наличие потенциального рискованного поведения.

Все факторы социального риска для сотрудников органов внутренних дел можно определить, используя следующие индикаторы (показатели) [1].

1. Семейное положение сотрудника и характер внутрисемейных отношений. Семья сотрудника - это своеобразный тыл, обеспечивающий его работу. Специфика и содержание работы, как правило, в известной степени отрывает сотрудника от семьи. Если к этому прибавить плохие бытовые условия, отсутствие жилья, недостаточное материальное и финансовое обеспечение - в совокупности это может привести к нежелательному конфликту в семье, ее распаду.

2. Жилищно-бытовые условия жизни сотрудника. Качество жилищно-бытовых условий жизни, а также наличие постоянного жилья косвенно влияет на успешность выполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей. Между тем, по данным МВД, в очередь на улучшение жилищных условий стоит от 30 до 40 % сотрудников органов внутренних дел.

В большинстве своем - это молодые специалисты, окончившие учебные заведения или отслужившие в армии, и проживающие в настоящий момент в общежитиях, съемных квартирах (комнатах). Примерно 10 % сотрудников проживает в домах аварийных или подлежащих сносу.

3. Финансовое положение сотрудников (семьи сотрудника). В течение 1990-х годов резко снизилась покупательская способность денежного довольствия и пенсий сотрудников органов внутренних дел. Тенденция к

снижению доходов работников милиции наблюдается и в последние годы: средняя зарплата рядового милиционера составляет 10 000 - 12 000 рублей, офицера спец. подразделения в звании старшего лейтенанта - порядка 20 000 рублей, начальника спец. подразделения в звании подполковника - 25 000 рублей. Пенсии и зарплаты сотрудников органов внутренних дел при 5-10-кратном увеличении цен по стране увеличились лишь в 2 раза. При существующих нагрузках на органы внутренних дел такие доходы считаются мизерными.

4. Условия труда. Сотрудники органов внутренних дел вынуждены выполнять свои профессиональные обязанности без необходимого количества специальной техники и средств индивидуальной защиты, работая в непригодных тесных помещениях. Материально-техническое обеспечение командировок сотрудников милиции в горячие точки находится на самом низком уровне, практически все необходимое - продукты питания, питьевую воду, постельные принадлежности – это всё приходится вести с собой.

5. Интенсивность труда. Значительное увеличение интенсивности труда сотрудников может оказать отрицательное влияние на морально-психологическое состояние сотрудников и результативность их профессиональной деятельности. Так, за последние годы нагрузка на работников уголовного розыска увеличилась в 2 и более раза, заметно осложнилась работа сотрудников отдела по борьбе с экономическими преступлениями. Аналогичное положение складывается в ППС, ГИБДД и других подразделениях криминальной милиции и милиции общественной безопасности. В дополнение к другим своим обязанностям, сотрудники милиции все чаще стали привлекаться к охране общественного порядка (в том числе в выходные и праздничные дни). В случае отъезда ряда сотрудников в республики Северного Кавказа, другие горячие точки для охраны конституционного строя и сохранения территориальной целостности России,

увеличивается нагрузка на оставшихся работников отделов и подразделений органов внутренних дел [1].

6. Уровень физической подготовки и состояние здоровья сотрудников. Одним из требований к сотрудникам органов внутренних дел является обязательное медицинское освидетельствование, а также прохождение ежегодных мед. осмотров. При обнаружении отклонений в состоянии здоровья сотрудники милиции переводятся на работы с меньшими нагрузками или подлежат увольнению.

Уровень физической подготовки личного состава также проверяется в ходе плановых смотров. Поэтому у подавляющего большинства сотрудников милиции отсутствуют серьезные хронические заболевания или физические увечья, а состояние здоровья и физической подготовки может быть признано удовлетворительным и соответствующим требованиям к службе в органах внутренних дел.

В случаях получения увечья или травмы при выполнении служебных обязанностей, созывается военно-врачебная комиссия, которая определяет сроки, характер лечения и решает вопрос о годности к службе в органах внутренних дел и выплате страховки.

7. Стрессогенность профессиональной деятельности. Повышенная стрессовая опасность деятельности сотрудников органов внутренних дел вызвана:

– во-первых, характером объекта деятельности - особой категории населения, склонного к преступной (противоправной) деятельности;

– во-вторых, риском для личной безопасности сотрудника (или членов его семьи, родных и близких), вызванной характером профессиональной деятельности и вероятностью применения оружия со стороны правонарушителей;

– в-третьих, ненормированный рабочий день (неделя), сверхурочные работ, усталость, действие «синдрома эмоционального сгорания» приводит к

нарушению межличностных связей, конфликтности и разводам среди сотрудников правоохранительных органов.

8. Правовая защищенность, включающая соблюдение законных прав и свобод сотрудников. Правовые гарантии и льготы для сотрудников органов внутренних дел, закрепленные в российском законодательстве, в настоящее время не получают должного материально-финансового подкрепления, а потому носят преимущественно декларативный характер или реализуются на локальном уровне [6; 7; 11].

Таким образом, сотрудникам МВД зачастую приходится сталкиваться с риском во время выполнения своих профессиональных обязанностей. Исходя из этой особенности, также возникает необходимость умения доверять себе при принятии решений.

Опираясь на вышесказанное, склонность к риску трактуется, как избирательная направленность человека на конкретную деятельность, побуждающую его заниматься. Склонность к риску рассматривается как направленность личности, эмоциональная предпочтительность к видам действий и ситуаций, связанных с риском. Склонность к риску предполагает выбор вариантов альтернатив, сопряженных с большей вероятностью угрозы потери. Склонность к рисковому поведению является врожденной чертой характера, но не является неизменной. Она может формироваться в течение всей жизни под влиянием различных факторов и изменяться в большую или меньшую сторону. Склонность к рисковому поведению, как черту характера, характеризуют так же фактором - локус контроля. Причем, если ответственность больше сопоставляют с интегральной его составляющей (речь идет о личной ответственности), то склонность к рисковому поведению больше приписывают субъектам с экстремальным локусом контроля, то есть тем, кому свойственно приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам. Эти люди обладают такими характеристиками, как конформность, эмоциональная неустойчивость, нерешительность, эгоистичность, враждебность, раздражительность, агрессивность.

Доверие к себе и другим является сложным и многогранным процессом, зависящим от ряда психологических механизмов. Развитие положительной самооценки, эмоциональной открытости, эмпатии, эффективной коммуникации, справедливости и надежности являются основными составляющими формирования здорового доверия.

Важно помнить, что процесс формирования доверия является индивидуальным и требует времени, саморефлексии и работы над собой. Однако, развитие доверия к себе и другим может привести к более гармоничным и удовлетворительным межличностным отношениям и повысить качество нашей жизни.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ СКЛОННОСТИ К РИСКУ У СОТРУДНИКОВ МВД

2.1 Организация исследования и описание методик

Экспериментальное исследование организовано и проведено нами в организации с наименованием ФКУЗ «Медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации по Республике Тыва». Краткое наименование учреждения ФКУЗ «МСЧ МВД Российской Федерации по Республике Тыва» г. Кызыла.

Возраст участников исследования варьируется от 22 до 35 лет.

Общий объём выборки 30 человек. В её состав входят как мужчины, так и женщины.

Целью настоящей работы является изучение психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД. Для реализации этой цели нам необходимо выделить особенности склонности к рискованному поведению. Для этого нами были выбраны следующие методики:

1. Опросник «Склонность к риску А. Г. Шмелёва».
2. Опросник «Оценка доверия к себе» (Т. П. Скрипкина).
3. Методика «Тест уверенности в себе» (В. Г. Ромек).
4. Методика диагностики коммуникативной толерантности (В. В. Бойко).

Цель первой части опросника «Склонность к риску», А. Г. Шмелёва, выявить и оценить склонность к риску.

Инструкция: перед вами набор утверждений. Внимательно прочитайте каждое утверждение и решите, верно или неверно оно по отношению к вам.

Варианты ответа: если верно, то напишите «да», если неверно — «нет».

Опросник «Склонность к риску» состоит из 50 пунктов, которые формируют 3 шкалы:

- первая шкала определяет незначительный уровень склонности к риску;
- вторая шкала показывает наличие склонности к риску;
- третья шкала свидетельствует о предрасположенности к потенциально опасному уровню склонности к риску.

По результатам подсчёта баллов можно определить склонность к риску:

- меньше 11 баллов — низкая склонность к риску;
- 11 – 29 баллов — средняя склонность к риску;
- 30 баллов и больше — высокая склонность к риску.

Обработка результатов. Складываем полученные баллы.

Показатель совпадений ответов по второй шкале, равный 8, 9 или 10, свидетельствует о недостоверности результатов тестирования. В этом случае тестирование нужно повторить, обратив дополнительное внимание испытуемого на инструкцию.

Цель второй части опросника - диагностика уровня выраженности доверия к себе.

Состоит из 73 пунктов, которые формируют 11 шкал:

- первая шкала определяет уровень доверия к себе в профессиональной деятельности;
- вторая шкала показывает доверие к себе в интеллектуальной сфере;
- третья шкала определяет уровень доверия к себе в решении бытовых проблем;
- четвёртая шкала показывает доверие к себе в умении строить взаимоотношения с близкими людьми;
- пятая шкала определяет уровень доверия к себе в умении строить взаимоотношения с подчиненными;
- шестая шкала показывает доверие к себе в умении строить взаимоотношения с вышестоящими;
- седьмая шкала показывает доверие к себе в умении строить взаимоотношения в семье;

– восьмая шкала определяет уровень доверия к себе в умении строить взаимоотношения с детьми;

– девятая шкала показывает доверие к себе в умении строить взаимоотношения с родителями;

– десятая шкала показывает доверие к себе в умении нравиться представителям противоположного пола;

– одиннадцатая шкала определяет уровень доверия к себе в умении проводить досуг.

Методика «Тест уверенности в себе» (В. Г. Ромек).

Включает 30 утверждений, на каждое из которых испытуемый должен ответить, выбрав одну из трёх предложенных альтернатив.

Утверждения сгруппированы в 3 шкалы:

1. Шкала 1 — уверенность в себе — неуверенность в себе. Высокие оценки по шкале свидетельствуют о выраженной у испытуемого способности к принятию решений в сложных ситуациях, контроле собственных действий и их результатов.

2. Шкала 2 — социальная смелость — робость, застенчивость. Утверждения этой шкалы касаются преимущественно эмоциональных процессов, сопровождающих выбор той или иной альтернативы поведения и возникающих при необходимости оценки собственных навыков и способностей.

3. Шкала 3 — инициатива в социальных контактах — пассивность. Высокие значения по шкале характеризуют испытуемого как инициативного и предприимчивого в социальных взаимодействиях, способного предложить собственный способ решения проблемной ситуации, заинтересованного в результативности взаимодействия с людьми.

Также в нашем исследовании использовалась методика диагностики коммуникативной толерантности (В. В. Бойко).

Данная методика позволяет диагностировать толерантные и интолерантные установки личности, проявляющиеся в процессе общения.

Инструкция: вам предстоит ответить на 45 вопросов, поделенных на 9 блоков, каждый из которых отражает особенности вашего поведения в определенных условиях общения. Воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, насколько верны нижеприведенные суждения по отношению к вам. Будьте искренни, вы отвечаете для себя.

Обработка результатов.

В баллах: 0 баллов – неверно; 1 балл – верно в некоторой степени; 2 балла – верно в значительной степени; 3 балла – верно в высшей степени.

Расшифровка блоков:

1. Неприятие или непонимание индивидуальности человека: вы не умеете либо не хотите понимать или принимать индивидуальные особенности других людей.

2. Использование себя в качестве эталона при оценках других: оценивая поведение, образ мыслей или отдельные характеристики людей, вы рассматриваете в качестве эталона самого себя.

3. Категоричность или консерватизм в оценках людей: вы категоричны или консервативны в оценках людей, вам не хватает гибкости и широты кругозора.

4. Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства: вы не умеете скрывать или хотя бы сглаживать неприятные чувства, возникающие при столкновении с некоммуникабельными качествами у партнеров.

5. Стремление переделать, перевоспитать партнера по общению: вы стремитесь переделать, перевоспитать, изменить по вашему желанию своего собеседника.

6. Стремление подогнать других участников коммуникации под себя: вам хочется подогнать других к своему характеру, привычкам, притязаниям.

7. Неумение прощать другому ошибки: вы не умеете прощать другому его ошибки, неловкость, непреднамеренно причиненные вам неприятности.

8. Нетерпимость к дискомфортным (болезнь, усталость, отсутствие настроения) состояниям партнера по общению: вы не терпимы к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался другой.

9. Неумение приспосабливаться к другим участникам общения: вы плохо приспосабливаетесь к характерам, привычкам или притязаниям других.

2.2 Анализ результатов исследования

Первоначально диагностировались показатели доверия к себе со склонностью к риску. Результат был оформлен в виде гистограммы.

Полученные данные представлены графически на рисунке 2.1.

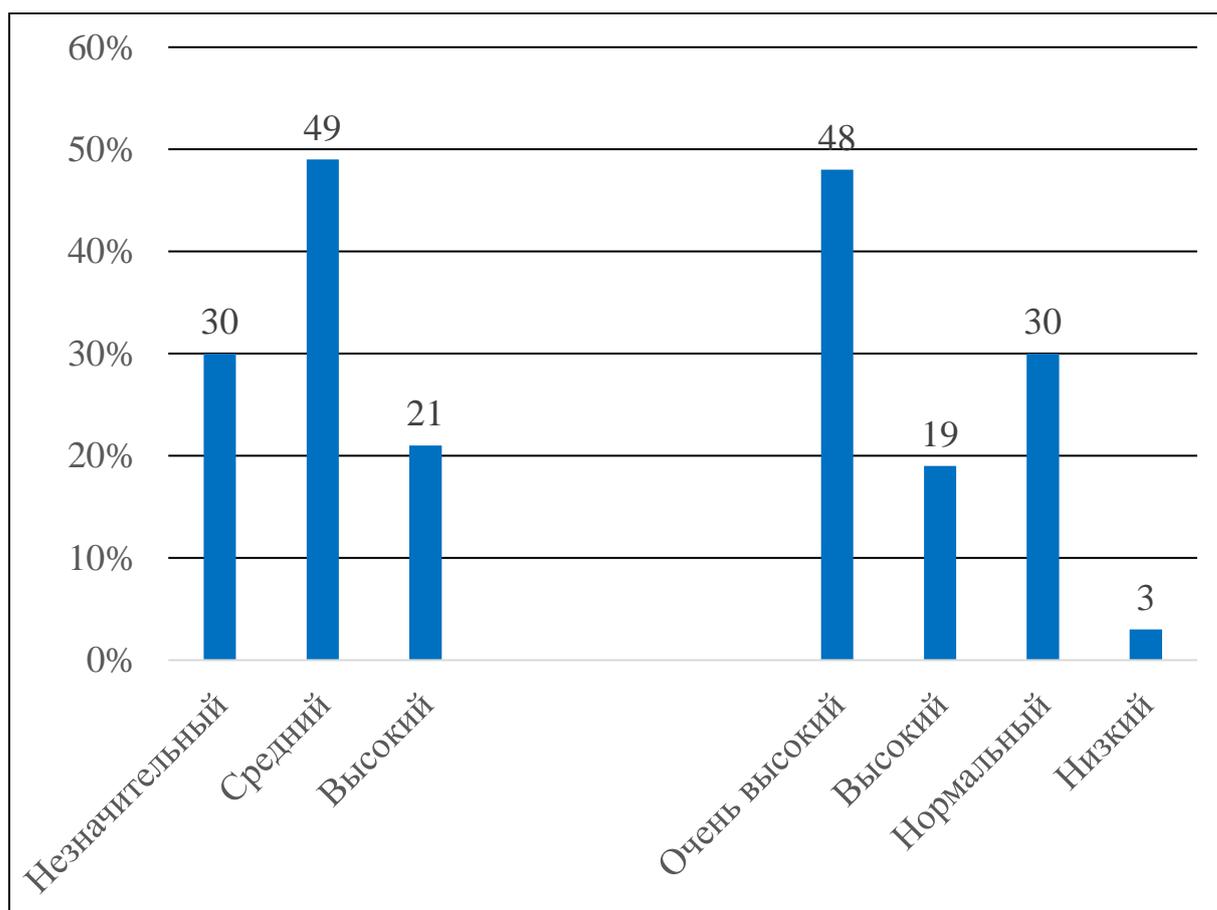


Рис. 2.1 Сравнительная диаграмма результатов по опроснику «Склонности к риску» А. Г. Шмелёва и опроснику «Оценка доверия к себе» Т. П. Скрипкиной, (в %)

Исходя из данных, представленных на рисунке видно, что у 48% сотрудников присутствует высокий уровень доверия к себе по разным показателям. В то же время, показатели уровня склонности к риску являются средними, что составляет 49% сотрудников. Это говорит о том, что сотрудники умеют полагаться на себя и уверены в своих действиях. А с наличием тех факторов риска, которые взаимосвязаны с высокой вероятностью непосредственной угрозы жизни: сотрудники тут же принимают решения, несмотря на дефицит времени для совершения необходимых действий.

Нормальный уровень доверия к себе присутствует у 30% сотрудников, что также говорит об адекватном оценивании своих способностей и о незначительным уровне склонности к риску, что составляет 30% сотрудников. Это обосновывается тем, что сотрудники менее уверены в себе и поэтому в экстренной ситуации предпочтут не действовать поспешно, а затратят больше времени для обдумывания дальнейших действий и принятия решений.

Низкий уровень доверия к себе составил 3%, что характеризуется неспособностью сотрудников полагаться на самих себя и при этом их склонность к риску составила 21%, что является высоким показателем. Это свидетельствует о том, что сотрудники склонны прибегать к риску, даже несмотря на отсутствие умения полагаться на себя. При осуществлении своих должностных обязанностей им необходимо действовать, а не анализировать всевозможные угрозы для жизни.

Таким образом, доверие к себе помогает сотрудникам принимать решения в стрессовых ситуациях, поддерживать спокойствие и действовать профессионально. Однако важно, чтобы это доверие было сбалансированным и не переходило в самоуверенность или неосторожность. В целом, высокий уровень доверия сотрудников МВД к себе способствует их профессиональному росту и выполнению служебных обязанностей.

Анализ результатов исследования по следующей методике «Опросник «Оценка доверия к себе» (Т. П. Скрипкина).

Полученные данные представлены графически на рисунке 2.2.

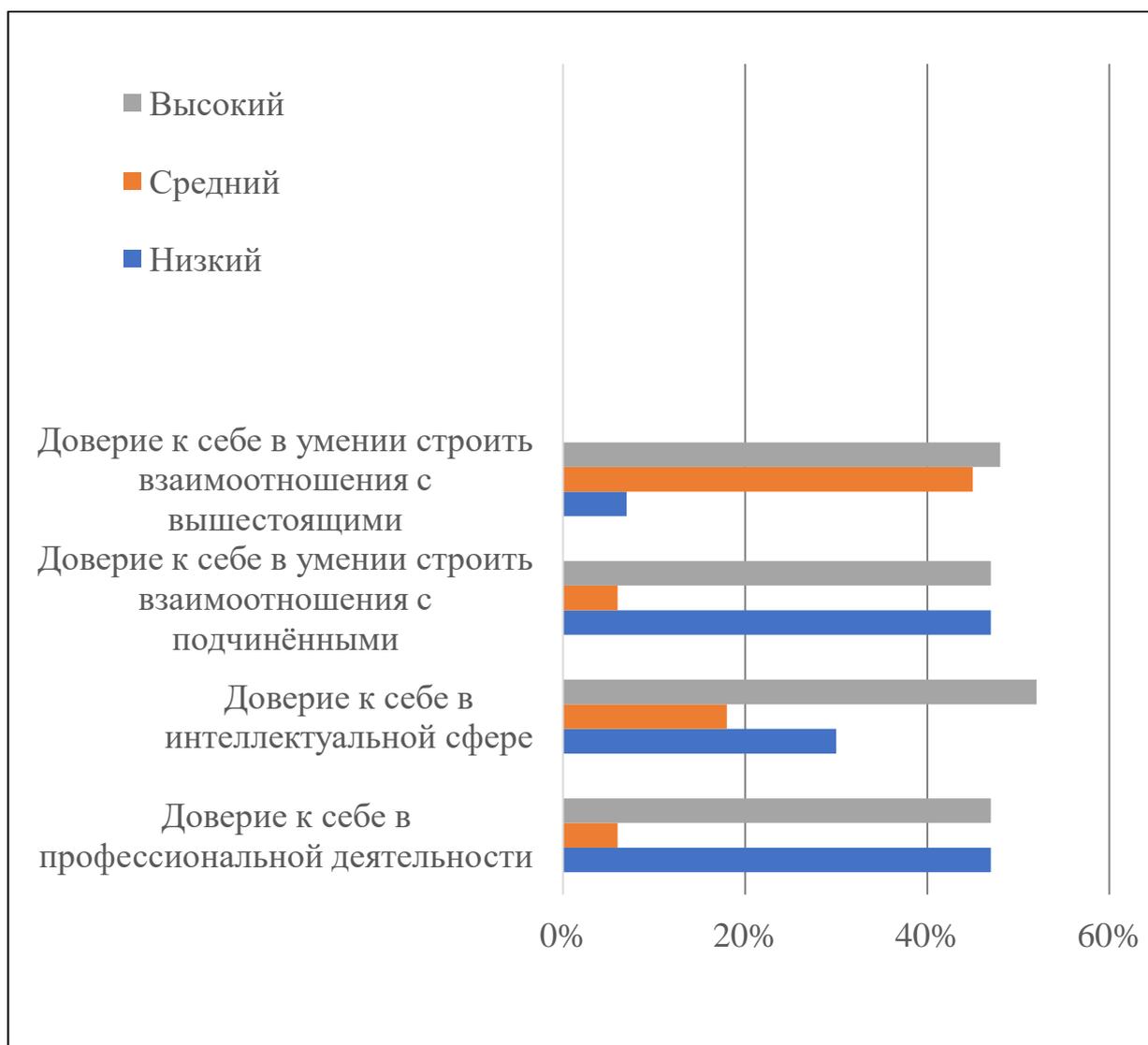


Рис. 2.2 Сравнительная диаграмма результатов по 4-ём шкалам, (в %)

Исходя из данных, представленных на рисунке видно, что у 52% сотрудников присутствует высокий уровень доверия к себе в интеллектуальной сфере. Это говорит о том, что они способны своевременно принимать необходимые решения при исполнении своих должностных обязанностей, а также полагаются на накопленные знания, полученные в период обучения.

Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с вышестоящими преобладает у 48% сотрудников, что характеризуется развитыми навыками коммуникации, а также способностью договариваться с начальством и уверенно поддерживать деловое общение.

Доверие к себе в профессиональной деятельности преобладает у 47% сотрудников. Данный показатель характеризуется способностью брать на себя ответственность, действовать согласно обстоятельствам и браться за те должностные обязанности, которые являются сложными. Лишь при наличии доверия к себе в профессиональной деятельности сотрудник возьмётся за более сложное поручение.

Таким образом, сотрудники склонны проявлять себя в построении социальных контактов и тем самым способствует улучшению качества своей профессиональной деятельности.

Переходим к анализу результатов исследования по следующей методике «Диагностика коммуникативной толерантности» (В. В. Бойко).

Полученные данные представлены графически на рисунке 2.3.



Рис. 2.3 Результаты по методике «Диагностика коммуникативной толерантности» В. В. Бойко, (в %)

Исходя из данных, представленных на рисунке видно, что у 71% сотрудников (21 человек) преобладает высокая степень толерантности, что

характеризуется выраженной способностью к принятию решений в сложных ситуациях, контроле собственных действий и их результатов. Также сотрудники преимущественно опираются на положительные эмоции, помогающие сделать выбор той или иной альтернативы поведения и возникающие при необходимости оценки собственных навыков и способностей.

Помимо этого мы выявили, что респонденты обладают инициативностью и предприимчивостью в социальных взаимодействиях и заинтересованы в результативности взаимодействия с людьми.

У 29% сотрудников (8 человек) имеется средняя степень толерантности, что говорит о том, что респонденты не всегда проявляют выраженные способности к принятию решений, контролю своих действий и не всегда присутствует инициативность в социальных контактах.

Итак, по результатам диагностики, можно сказать о том, что высокий уровень доверия к себе в совокупности со средним уровнем выраженности склонности к риску, чаще всего встречается у сотрудников правоохранительных органов. Также, преобладающее большинство доверяет себе в интеллектуальной сфере, в профессиональной деятельности и в построении взаимоотношений со своими коллегами и начальством.

Доверие к себе подразумевает умение брать на себя ответственность за свои ошибки и отдавать себе отчёт в своих словах и поступках. Эти качества крайне важны для работающих в системе ОВД. Наряду с этими данными, показатели коммуникативной толерантности у сотрудников преимущественно высокие. Это означает, что респонденты помимо того, что уверены в себе, ещё способны проявлять инициативность и заинтересованность в построении социальных контактов.

Далее переходим к анализу результатов исследования по следующей методике «Уверенность в себе» (В. Г. Ромек).

Полученные данные представлены графически на рисунке 2.4.

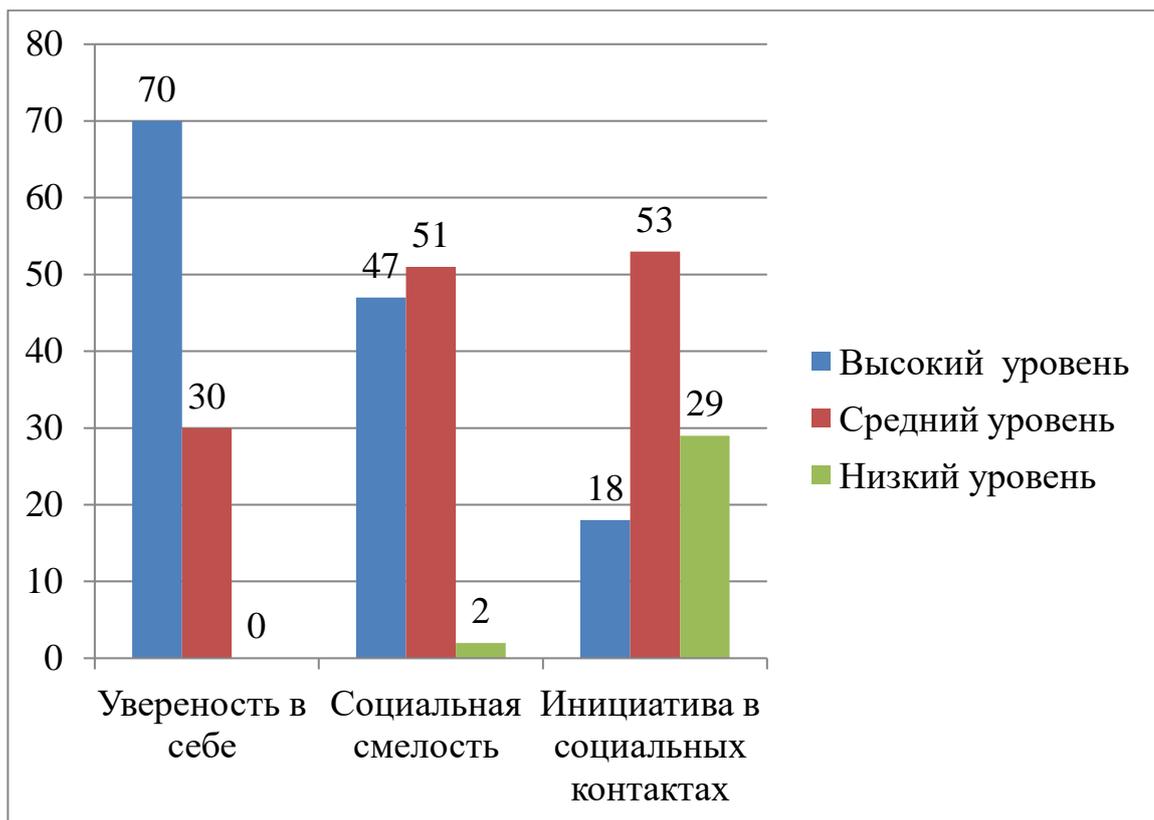


Рис. 2.4 Результаты по методике «Уверенность в себе» В. Г. Ромек, (в %)

Исходя из данных, представленных на рисунке видно, что у 70% сотрудников (20 человек) преобладает высокий показатель уверенности в себе, что характеризуется знанием своего дела, обладанием навыков, необходимыми для выполнения своих обязанностей. Также склонны спокойно реагировать на различные ситуации, ведь они уверены в своих умениях и способностях принимать правильные решения. Сотрудники, которые уверены в себе - демонстрируют высокий уровень профессионализма в своей работе. Они не стесняются брать на себя ответственность за свои действия и готовы принять вызовы и испытания, с которыми они сталкиваются в ходе своей службы.

У 30% сотрудников (10 человек) преимущественно средний показатель уверенности в себе, что говорит о том, что сотрудники менее склонны спокойно реагировать на различные ситуации, ведь они могут сомневаться в своих умениях и способностях принимать правильные решения. И поэтому стесняются брать на себя ответственность за свои действия, они осторожны в

принятии вызовов и испытаний, с которыми они сталкиваются в ходе своей службы.

У 51% сотрудников (16 человек) преобладает средний показатель уверенности в себе по шкале социальной смелости, что говорит о сдержанном профессиональном поведении и образе действий в критических ситуациях, например, при ликвидации преступлений и задержании преступников, а также при обеспечении общественной безопасности. Склонны менее активно взаимодействовать с различными людьми, включая представителей различных социальных групп, и убеждать их в правильности своих действий. Сотрудники могут не проявлять готовность принимать решения на основе профессиональной экспертизы, если эти решения критикуемы в обществе и из-за этого они опасаются возможных последствий, теряя уверенность в себе и своих действиях.

У 47% сотрудников (12 человек) преобладает высокий показатель уверенности в себе по шкале социальной смелости, что характеризуется склонностью активно взаимодействовать с различными людьми, включая представителей различных социальных групп, и убеждать их в правильности своих действий. Сотрудники активно проявляют готовность принимать решения на основе профессиональной экспертизы, даже если эти решения критикуемы в обществе.

У 2% сотрудников (2 человека) преобладает низкий показатель уверенности в себе по шкале социальной смелости, что говорит о сниженном желании взаимодействовать с различными людьми, включая представителей различных социальных групп, и убеждать их в правильности своих действий. Сотрудники не проявляют готовность принимать решения на основе профессиональной экспертизы, даже если эти решения критикуемы в обществе.

У 53% сотрудников (18 человек) средний показатель уверенности в себе по шкале инициативы в социальных контактах, что характеризуется адекватным проявлением интереса к коллегам и сдержанной потребностью вступления в диалог. Сотрудники не склонны самостоятельно участвовать в

профессиональных конференциях, где есть возможность расширить свой круг общения. Сотрудники могут общаться с представителями других организаций, на что влияет также уверенность в себе, но предпочитают ограничиться нынешними контактами.

У 29% сотрудников (8 человек) выражен низкий показатель уверенности в себе по шкале инициативы в социальных контактах, что говорит об отсутствии интереса к коллегам и низкой потребностью вступления в диалог. Сотрудники опасаются общения с представителями других организаций.

У 18% сотрудников (4 человека) выражен высокий показатель уверенности в себе по шкале инициативы в социальных контактах, что характеризуется активным участием в общении на служебных мероприятиях и внутренних тренингах. Сотрудники проявляют интерес к коллегам, задают вопросы и делятся своим опытом и идеями. Способны проводить мероприятия для улучшения коллективной атмосферы. Например, организация корпоративных мероприятий, встреч и других активностей, способствующих укреплению связей между сотрудниками. Сотрудники могут самостоятельно участвовать в профессиональных конференциях, где есть возможность расширить свой круг общения, обменяться опытом с коллегами из других подразделений и структур. Выражена открытость к новым знакомствам и умение вступать в диалог с разными людьми. Сотрудники активно общаются не только со своими коллегами, но и с представителями других организаций, на что влияет также уверенность в себе.

Итак, по результатам диагностики, можно сказать о том, что высокий показатель уверенности в себе в совокупности со средним показателем социальной смелости и инициативы в социальных контактах, чаще всего встречается у сотрудников правоохранительных органов. Также, преобладающее большинство склонно активно проявлять себя в социальных взаимодействиях.

Таким образом, уверенность в себе сотрудников МВД проявляется в их компетентности, умении принимать решения в сложных ситуациях и в

эффективном управлении стрессом. Уверенность в себе и социальная смелость сотрудников проявляются в их способности действовать в соответствии с законом и этическими нормами, несмотря на сложности и опасности, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной деятельности. Они уверены в своих силах и знаниях, что позволяет им эффективно выполнять свои обязанности и служить на благо общества. И уверенность в себе в инициативе социальных контактов сотрудников МВД проявляется через активное участие в общении, организацию мероприятий и проявление лидерских качеств в повседневной деятельности.

Далее проведем статистическую обработку полученных результатов.

Нами были применен t-критерий Стьюдента. Критерий может быть использован для сопоставления средних у связанных и несвязанных выборок, причем выборки могут быть не равны по величине, что определит направление рекомендаций психологического сопровождения сотрудников МВД.

Расчеты были произведены с помощью онлайн-калькулятора [14].

Результаты применения автоматического расчета t-критерия Стьюдента представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Результаты по t-критерию Стьюдента по шкалам использованных методик

Название шкал методик	Результаты $t_{Эмп}$
Склонность к риску	
1	2
Доверие к себе в интеллектуальной сфере	7,3
Доверие к себе в профессиональной деятельности	7,7

1	2
Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с подчинёнными	8,9
Доверие к себе в умении строить взаимоотношения с вышестоящими	8,8
Неприятие индивидуальности	7,2
Использование себя как эталона	8,3
Категоричность, консервативность	7
Неумение скрывать чувства	7,5
Стремление переделать партнера	7,7
Желание сделать партнера удобным	7,4
Неумение прощать ошибки	7,6
Нетерпимость к дискомфорту	8,3
Плохое приспособление	7,8
Уверенность в себе	5,8
Социальная смелость	6,5
Инициатива в социальных контактах	7,5

Результаты исследования точны и позволяют сделать следующие выводы.

Для сотрудников МВД характерен средний уровень склонности к риску с тенденцией к высокому, что напрямую связано с высоким уровнем доверия к себе. Это означает, что сотрудники способны действовать уверенно и полагаться на себя несмотря на то, что находятся в состоянии дефицита времени. Также они менее подвержены страху неудачи и страхом перед неизвестностью. Сотрудники верят, что в состоянии справиться с последствиями риска, что делает такие решения менее пугающими. На подобное поведение влияет опыт успешной работы с риском, что в последствие

увеличивает доверие к себе. Замечая результат своего рискованного поведения, сотрудники могут стать более склонными к риску в будущем. В то же время, отсутствие опыта или неудачный опыт может снизить доверие к себе и, следовательно, склонность к риску. Существует вероятность возникновения потенциальных трудностей высокого уровня доверия к себе. Оно может привести к «когнитивным искажениям», таким как оптимизм или иллюзия контроля, что делает рискованные действия менее угрожающими. И самоуверенность иногда может приводить к недооценке потенциальных опасностей.

Среди сотрудников преобладает высокий показатель коммуникативной толерантности, что характеризуется способностью терпимо и открыто воспринимать и уважать разнообразие убеждений других людей в процессе общения. Тем самым, включает в себя как уважение к собеседнику, так и способность понимающе реагировать на чувства и переживания других. За счёт этого увеличивается круг общения, а с ним и уверенность в социальной поддержке, что может способствовать увеличению склонности к риску, так как человек чувствует себя защищённым в том обществе, с которым часто контактирует. Поэтому имеет место быть готовность совершать действия, связанные с высокой степенью неопределенности и возможными негативными последствиями.

Коммуникативная толерантность способствует установлению более доверительных и открытых взаимоотношений, благодаря чему сотрудники могут чувствовать психологический комфорт и поддержку в своём окружении. В дальнейшем формируется открытость к новому опыту — это способствует формированию гибкости мышления. Такая готовность к новому и неизведанному может проявляться в принятии рискованных решений, будь то в карьере или в личной жизни. При этом появляются навыки того, как справляться с конфликтами, поскольку сотрудники способны сохранять уважительное взаимодействие, даже в трудных ситуациях. Данная способность эффективно управлять конфликтами снижает страх перед потенциальными

негативными последствиями риска и, в связи с этим, растёт уверенность в своих силах.

Сотрудники способны понимать мотивации поведения и ожидания других людей, что непосредственно может улучшать качество принятия решений, в том числе и рискованных. Предвосхищение реакций может помочь в управлении рисками и уменьшении вероятности негативных последствий.

В командной работе коммуникативная толерантность способствует созданию благоприятного климата, что может поддерживать рискованные, но эффективные действия каждого из участников.

У коммуникативной толерантности и склонности к риску взаимосвязь выражается через ряд психологических и социальных механизмов. Сотрудники с высоким уровнем коммуникативной толерантности будут открыты к новым опытам, способны эффективно справляться с конфликтами и стрессом, а также лучше понимают ожидания других, что может способствовать их склонности к риску. В командной и лидерской работе коммуникативная толерантность также может способствовать созданию той атмосферы, в рамках которой повысится готовность к принятию рискованных, но потенциально полезных решений.

Среди сотрудников показатели уверенности в себе и социальной смелости менее выражены, чем остальные. Рассмотрим эти понятия и их взаимосвязь более подробно.

Уверенность в себе – это внутреннее ощущение о способности справляться с различными задачами и ситуациями. Это вера в свои навыки, знания и способности. Проявляется различными успехами, положительным внутренним настроением и готовностью к новым вызовам. Социальная смелость же является способностью спокойно вести себя в социальных ситуациях, даже если они вызывают тревогу. Это готовность взаимодействовать с людьми, выражать свои мысли и чувствовать себя комфортно в общественной среде. Проявляется в активном участии в беседах, в умении выражать и защищать своё мнение и инициировать контакты с новыми людьми. Зачастую сотрудники подвержены в виду своей профессии с ситуациями, когда уверенность в себе приводила к

негативным последствиям и в будущем из-за этого зарождаются сомнения в собственной уверенности, отчего повышался уровень стресса, так как вера в свои способности ослабела. И поэтому при взаимодействии с другими людьми, появляются опасения, а также беспокойства при желании проявить смелость в социальных контактах. Иными словами, есть страх быть непонятым или же искажается самовосприятие, что вызывает недоверие со стороны окружающих. Снижается вместе с этим склонность к риску и стремление принимать решения, участвовать в новых видах деятельности, включая социальные взаимодействия.

Для поддержания уверенности в себе, необходимо соглашаться на участие в новых социальных мероприятиях, которые способствуют расширению социального круга и возможностей. Нужно инициировать короткие беседы с коллегами. Также самоанализ поможет выявить недочёты и улучшить социальные навыки. При получении и принятии конструктивной обратной связи можно будет понять, как воспринимают вас другие, и где можно улучшить уверенность и социальную смелость.

В совокупности уверенность в себе и социальная смелость создают благоприятные условия для успешного и удовлетворительного социального взаимодействия. Их развитие ведёт к более комфортной и продуктивной жизни как в личных, так и в профессиональных делах.

Среди сотрудников показатели доверия к себе выше, по сравнению с показателями уверенности в себе. Это характеризуется тем, что уверенность в себе высока лишь в тех обстоятельствах, где есть накопленный положительный опыт и доказанные успехи. В профессиональной деятельности из-за этого возникают трудности, ведь страхи неудачи по поводу негативного опыта продолжают влиять на уверенность в себе. Также снижается возможность действовать спокойно в условиях неопределённости.

Уверенность в себе — это чувство уверенности в своих способностях и компетенциях в конкретных ситуациях или областях. Это основано на собственных навыках и продвижениях в конкретных действиях. Проявляется в чётко определённых сферах и в этом отличается от доверия к себе. И

уверенность может резко снизиться при встрече с новыми или непривычными задачами, где нет ранее накопленного опыта. Доверие к себе же формируется на глубоком уровне и меньше подвержено колебаниям. Даже при неудачах сотрудник с высоким доверием к себе продолжает верить в свои силы и учиться на ошибках. Важно помнить, что доверие к себе относится ко всем аспектам личности и жизни и в том числе – это общий внутренний фон отношения к себе и своим возможностям.

Показатели доверия к себе могут быть выше, чем показатели уверенности в себе, потому что доверие к себе основано на глубоком внутреннем самопознании и поддержке, что делает его более устойчивым и универсальным. Уверенность в себе, напротив, может быть более изменчивой и зависимой от конкретных обстоятельств и опыта.

2.3 Разработка рекомендаций для повышения уверенности в себе у сотрудников

На основании полученных, в ходе статистической обработки, данных нами были разработаны рекомендации для психологической службы, направленные на повышение уверенности в себе у сотрудников ФКУЗ «Медико-санитарная часть МВД России по Республике Тыва».

Рекомендуем предоставить доступ к психологическим консультациям, где сотрудники могут обсудить свои личные и профессиональные проблемы.

Рекомендуем внедрить проведение тренингов для поддержания благоприятного уровня социально-психологического климата в коллективе.

Для этого можно проводить различные тренинги личностного роста, тренинги на повышение уверенности, участвуя в которых, сотрудники смогут выходить за рамки исключительно профессионального взаимодействия и смогут узнавать друг друга как людей в повседневной жизни. Это позволит до

определенного уровня стереть границы формальности общения и взаимодействия и продемонстрировать всем сотрудникам организации, что каждый склонен сталкиваться со сложными ситуациями, страхами, неуверенностями, которые не позволяют в достаточной степени им быть достаточно эффективными в тех или иных ситуациях. Рефлексия участников позволит сотрудникам раскрыться и обрести определенный уровень доверия к группе.

Рекомендуем обеспечить комфортные и безопасные условия работы, что положительно повлияет на общее состояние сотрудников.

Рекомендуем придерживаться сотрудникам здорового образа жизни. Для этого нужно предоставить возможность организовать спортивные мероприятия. Подобный подход поможет минимизировать количество стрессовых состояний, а также стабилизировать рискованное поведение. Необходимо подключить и физические упражнения, которые позволят поддерживать баланс и чувствовать себя уверенно.

Рекомендуем проводить диагностический срез, представленный в работе, который позволит выявить предрасположенность к снижению уверенности к себе, исходя из личностных особенностей.

Диагностику рекомендуем проводить несколько раз, так как в зависимости от занимаемой должности и опыта работы возрастает вероятность изменения полученных данных, поэтому необходимо отследить текущую тенденцию показателя уверенности в себе у сотрудников правоохранительных органов.

Первый раз диагностика должна проводиться при трудоустройстве в систему ОВД, так как с момента вступления в организацию, сотрудник переживает период адаптации к новому социальному окружению, требованиям соблюдения и исполнения служебных обязанностей, а всё вышеперечисленное нужно отслеживать изначально, чтобы узнать об уверенности в себе в профессиональной деятельности.

Во второй раз данная диагностика должна проводиться в первые 3-6 месяцев после вступления на определённую должность. На данном этапе в

личностной динамике сотрудника стабилизируются две тенденции: первая состоит в успешном завершении принятия на себя служебных задач. Вторая характеризуется углублением и нарастанием негативных изменений в личности ввиду сомнений в своих действиях, их закреплении, что может спровоцировать уменьшению уверенности в себе, а, следовательно, помешать принимать решения и совершать необходимые действия.

Если по результатам диагностики, у сотрудника выявлен дисбаланс между уверенностью в себе и доверием к себе, то необходимо проводить психокоррекционную работу, которая будет направлена на психологическую коррекцию личностных особенностей, чтобы не допустить чрезмерного снижения уверенности в себе.

Цель психокоррекционной работы: повысить уверенность в себе.

Задачи психокоррекционной работы:

- расширить представление о себе;
- актуализировать и осознать свои сильные стороны;
- помочь сотрудникам отличить уверенное поведение от неуверенного.

Возможно внедрение комплекса упражнений:

1. Упражнения, направленные на повышение уверенности в себе.

Упражнение 1 «Состояние уверенности»

Ход выполнения:

Вспомните эпизод из своей жизни, когда вы были на пике уверенности в себе, верили в себя, как никогда. Не имеет значения, что конкретно вызвало уверенность или же как давно оно произошло. Припомните максимум деталей, что была за ситуация, какие эмоции вы испытывали, какие ощущения. Перенесите эти ощущения в настоящий момент и насладитесь ими. Прочувствуйте уверенность в себе заново.

Упражнение желательно выполнять хотя бы раз в неделю.

Упражнение 2 «Луч уверенности»

Ход выполнения:

Расслабьтесь, плавно и глубоко подышите минуту – другую.

Представьте себе луч, наполняющий вас уверенностью. Луч может быть любого цвета, может переливаться. Представьте, как он наполняет вас от макушки до ступней, наполняет все ваше тело, все существо уверенностью. Дышите и при этом наполняйтесь уверенностью, которую дарит этот луч. Побудьте в таком состоянии 3 – 4 минуты. С каждым разом упражнение надо немного продлевать, пока оно не достигнет 10-15 минут. Если почувствовали дискомфорт – это сигнал к завершению упражнения.

Упражнение 3 «Осознание своих положительных качеств, талантов и достижений»

Ход выполнения:

Вам понадобятся карандаш и лист бумаги. Цель упражнения: повысить уверенность в себе, опираясь на понимание своего потенциала. Выделите себе определенное время на упражнение, чтобы тщательно всё обдумать. Разделите лист на 3 столбика. Первый столбик: «Мои положительные качества». Второй столбик: «В чем я могу себя хорошо проявить». Третий столбик: «Мои достижения».

Соответственно, в первом столбике перечислите те качества своего характера, которые вам нравятся, которыми вы гордитесь, наличие которых приятно осознавать. Во втором столбике напишите жизненные сферы, в которых вы могли бы себя хорошо проявить; проявить свои таланты и способности. Например, танцы, наука или же рисование. Ну, а в третьем столбике пропишите свои достижения.

2. Аффирмации.

Аффирмации — это позитивные фразы самовнушения, утверждения, которые создают нужную эмоциональную настройку, позволяют контролировать свои мысли и, как принято думать, за счет влияния на подсознание помогают притягивать необходимые события в свою жизнь.

Сам термин «аффирмация» происходит от латинского слово affirmatio, что переводится как «утверждение», «подтверждение».

Упражнение 4:

Ход выполнения:

Составьте для себя небольшой список аффирмаций: от 3 до 10 высказываний. Не гонитесь за количеством, качество куда важнее. Повторяйте свои аффирмации время от времени. Несколько примеров: «Я всегда верю в себя»; «Моя уверенность – безгранична»; «Я целиком и полностью доверяю себе».

Очень важное примечание по составлению аффирмации: она должна звучать вашими словами, быть выражена на вашем языке и должна вызывать у вас эмоции. Не пытайтесь пользоваться готовыми вариантами, а также нежелательно, чтобы они выглядели, как по образцу.

Упражнение 5 «Дневник успеха»

Ход выполнения:

Дневник успеха представляет собой обыкновенный блокнот, тетрадь или ежедневник (можно вести записи в электронном варианте). В нем вы отмечаете свои успехи на работе или в учебе, позитивные эмоции, комплименты знакомых и положительные оценки коллег, приятные встречи — то есть, все, что поднимает у вас настроение и приближает к реализации целей.

Упражнение 6 «Походка уверенности»

Ход выполнения:

Упражнение из телесно-ориентированной терапии. Лучше всего выполнять под приятную музыку. Прежде всего, настройтесь на музыку, почувствуйте свое тело, глубоко подышите. Начните перемещаться по комнате, совершайте движения, которые считаете нужными (кружитесь или подпрыгивайте). Сначала представьте себя совершенно неуверенным человеком. Сгорбитесь, ощутите себя придавленным к земле. Выполнять 3–5 минут. Прислушайтесь к своим ощущениям. Почувствуйте, будто уверенность полностью покинула вас. Спустя время, напротив, почувствуйте, как вас наполняет уверенность, как вы становитесь все увереннее и бодрее. Распрямите спину, расправьте плечи, шагайте с гордо поднятой головой. Шаги при этом – крупные, уверенные. Дыхание свободное. Подвигайтесь в таком состоянии.

Упражнение 7 «Образ уверенности»

Ход выполнения:

Данное упражнение из арт-терапии. Представьте, как выглядит ваша уверенность, в виде какого образа. Это может быть неодушевленный предмет, животное, растение, человек, волшебное существо. Всё, что угодно. Перенесите данный образ на бумагу. Нарисуйте его, как можно подробнее, детальнее.

Художественные навыки не имеют значения. Главное, рисовать то, что чувствуете. Потом можно понаблюдать за своими эмоциями и физическими ощущениями.

3. Дыхательные упражнения.

Глубокое дыхание позволяет расслабиться вне зависимости от мыслей, которые имеют своё влияние на человека.

Упражнение 8

Ход выполнения:

1. Делая медленный вдох, запрокиньте голову назад и направьте взгляд вверх. Медленный выдох — наклоните голову вперед и коснитесь подбородком груди.

2. Вдох — поднимите плечи вверх. Резкий выдох — опустите плечи вниз.

3. Скрепите пальцы рук на животе. Медленно вдыхая, втяните живот и надавите на него руками. Выдох — расслабьте живот.

4. Пальцы рук сцеплены в замок на животе. Прогибаясь в пояснице, надувайте живот и одновременно делайте вдох. Возвращаясь в исходное положение, выдыхайте через рот.

Психокоррекционная работа может быть построена по следующим направлениям:

Во-первых, нужно работать над повышением уровня самоуважения; проводя тренинги по формированию адекватного представления о себе и своих возможностях.

Во-вторых, нужно тренировать навыки регулирования склонности к риску путём социального взаимодействия.

Например, моделировать служебные ситуации и отрабатывать в виде ролевой игры.

В-третьих, важно работать с мотивацией саморазвития, например, применяя средства библиографии. Подборка необычных и мотивирующих книг, помогут справиться с неудачами и обрести гармонию с собой. Они не только вдохновят и замотивируют самосовершенствоваться.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе данного исследования был решен определенный ряд поставленных исследовательских задач, направленных на достижение цели исследования – изучение психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД.

Склонность к риску является важным аспектом жизни каждого человека. Некоторые люди предпочитают избегать риска и выбирают стабильность, в то же время, как другие стремятся к новым вызовам и возможностям. Однако, важно помнить, что умеренная склонность к риску может быть полезной, поскольку она может побудить нас к личностному росту и развитию. Главное, необходимо проявить внимательность к риску, оценивая полноценно все его последствия и принимать обдуманное решения.

В конечном итоге, баланс между безопасностью и склонностью к риску поможет достичь успеха в жизни. Для некоторых людей риск — это неотъемлемая часть жизни, способствующая получению незабываемых эмоций, проверки себя на прочность, проявлению авантюризма. Есть люди, которые получают удовольствие от того, что рискуют и становятся зависимыми от этого состояния.

Склонность к риску у сотрудников зависит от ряда психологических факторов, таких как уровень тревожности, уровень уверенности в себе и уровень удовлетворения от жизни. Кроме того, было обнаружено, что склонность к риску у сотрудников также зависит от уровня их опыта и навыков, а также от культуры и социальных норм организации.

На сегодняшний день общество сталкивается с тем, что риск присутствует не только в экстремальных видах профессиональной деятельности, но также и в экстремальных увлечениях, которые подчас становятся причиной жизненных трагедий. Доверие себе же — это доверие своим ощущениям, восприятию, памяти, своим интерпретациям. Это вера,

убежденность человека в своем собственном совершенстве, это безусловная вера в свои силы, собственную значимость, ценность и нужность.

Нами было проведено экспериментальное исследование, направленное на изучение психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД.

Проанализировав результаты, мы выявили, что у склонных к риску проявляется высокий уровень доверия к себе. Также было выявлено, что у сотрудников с высоким уровнем уверенности в себе не обнаружены проблемы с коммуникативной компетентностью.

Уверенность в себе играет важную роль в наших отношениях с другими людьми и в нашей коммуникативной способности в целом. При наличии понимания своих сильных и слабых сторон, человек становится более открытым и толерантным к мнениям других людей. Уверенные в себе чаще выступают в качестве лидеров и инициаторов в общении, а также они умеют находить общий язык с другими и убеждать их в своих идеях. Способны лучше контролировать свои эмоции и реакции на различные ситуации, что способствует более конструктивному общению.

Уверенность в себе также помогает проявлять толерантность к различиям во взглядах, культуре и стилях общения других людей. Выражено это в отсутствии страха высказывать свое мнение, но при этом уважительно относиться к иной точке зрения, смело искать компромиссы в сложных ситуациях.

Опираясь на вышесказанное, можно утверждать, что уверенность в себе и коммуникативная толерантность взаимосвязаны и дополняют друг друга. Чем больше уверенности в себе, тем легче преодолевать конфликты в общении с другими людьми. Умение быть толерантным и открытым в общении также укрепляет нашу уверенность и помогает нам развивать здоровые и гармоничные отношения с окружающими.

Для реализации цели исследования нами были выбраны следующие методики:

1. Опросник «Склонность к риску А. Г. Шмелёва».
2. Опросник «Оценка доверия к себе» (Т. П. Скрипкина).
3. Методика «Тест уверенности в себе» (В. Г. Ромек).
4. Методика диагностики коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).

На основании полученных результатов нами были разработаны рекомендации для повышения уверенности в себе у сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Законы. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон № 342-ФЗ : [принят Госдумой 17 ноября 2011г. : одобрен Советом Федерации 25 ноября 2011 г. : в ред. федер. закона от 26.02.2024 № 33-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс»

2. Аберкромби, Н. М. Социологический словарь / Н. М. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер // под ред. С. А. Ерофеева. – 2-е издание. – Москва : ЗАО «Издательство Экономика», 2004. – 620 с.

3. Асаулова, Л. В. Сердце под прицелом / Л. В. Асаулова. – Москва : Союз, 2001. – 320 с.

4. Асмандияров, В. М. Социальная защита и трудовая деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы / В. М. Асмандияров, А. В. Миронов. – Вологда : Издательство ВИПЭ ФСИН России, 2019. – 34 с.

5. Астанина, Н. Б. Доверие к миру, другим людям, к себе как ресурс для коррекции противоправного поведения подростков / Н. Б. Астанин // Девиантное поведение: проблемы профилактики, диагностики и коррекции: материалы Всероссийской научно-практич. конференции с международным участием. – Саратов: ИЦ Наука, 2008. – С. 306 – 310.

6. Ахматгатин, А. А. Психологические аспекты профессиональной деятельности сотрудников полиции в экстремальных ситуациях / А. А. Ахматагтин // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. – 2015. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-professionalnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-politsii-v-ekstremalnyh-situatsiyah> (дата обращения: 10.05.2024).

7. Бернс, Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание / Р. Бернс. – Москва, 1996. – 25 с.

8. Белых, Т. В. Человек в условиях глобальных рисков: социально-психологический анализ / Т. В. Белых, Ю. В. Быховец, И. Е. Вопилова. – Москва : «Институт психологии РАН», 2020. – 592 с.

9. Болотова, А. К. Психология развития и возрастная психология / А. К. Болотова, О. Н. Молчанова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. – 528 с.

10. Горяинов, К. К. Теория оперативно-розыскной деятельности: учебник / под ред. К. К. Горяинова, В. С. Овчинского. – 5-е издание, исправленное и дополненное. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 795 с.

11. Душкин, А. С. Профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел / А. С. Душкин, С. Н. Трипутин, М. Е. Гурьев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 4(76). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-nravstvennaya-kultura-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 10.05.2024).

12. Ермолаева, М. В. Психология развития / М. В. Ермолаева. – Москва : МПСИ, 2009. – 376 с.

13. Зубач, А. В. Административная деятельность ОВД в вопросах и ответах / А. В. Зубач, А. Н. Кокорев. – Москва: Щит-М, 2006. – 351 с.

14. Калькулятор t-критерия Стьюдента // PSYCHOL-OK : официальный сайт. – Москва, 2024. – URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/student/> (дата обращения 09.06.2024).

15. Карпенко, Л. А. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Л. А. Карпенко, В. А. Петровский, Н. Д. Творогова. – Москва, 2007. – 414 с.

16. Кленова, М. А. Взаимосвязь представлений о риске и готовности к рискованному поведению с социально-психологическими характеристиками личности : автореферат диссертация кандидата психологических наук : 19.00.05 / Кленова Милена Александровна. – Саратов, 2011. – 220 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/vzaimosvyaz-predstavlenii-o-riske-i-gotovnosti-k-riskovannomu-povedeniyu-s-sotsialno-psikhol?ysclid=lxvfbihkxr251567297>

(дата обращения 10.05.2024).

17. Клейберг, Ю. А. Психология социального поведения, риска и безопасности личности: учебно-методическое пособие для гуманитарных вузов / Ю. А. Клейберг, С. Ф. Котов-Дарти, М. К. Салимгереев. – Тверь : ТГУ, 2020 : UK Academy of Education, 2020. – 407 с.

18. Кирьянова, Е. Н. Проявления риска в деятельности специалистов опасных профессий : автореф. дис. доктор психологических наук : 19.00.03 / Кирьянова Елена Николаевна – Москва, 2003. – 242 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/proyavleniya-riska-v-deyatelnosti-spetsialistov-opasnykh-professii> (дата обращения 12.06.2024)

19. Красноштанова, Н. Н. Психологические условия эффективной служебной деятельности сотрудников полиции в ситуациях риска: монография / Н. Н. Красноштанова. – Москва : Белый ветер, 2022. – 92 с.

20. Корнев, А. П. Административная деятельность органов внутренних дел / А. П. Корнев. – Москва : МЮИ МВД России, 2000. – 362 с.

21. Корнилова, Т. В. Психология риска и принятия решений / Т. В. Корнилова. – Москва : Аспект Пресс, 2003. – 286 с.

22. Купрейченко, А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – Москва : «Институт психологии РАН», 2008. – 560 с.

23. Мадди, С. Р. Смыслообразование в процессе принятия решений / С. Р. Мадди // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 6. – С. 87-101.

24. Малкова, Л. Л. Проблемы и пути совершенствования системы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях / Л. Л. Малкова. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2019. – 38 с.

25. Марченко, Б. И. Анализ риска: основы оценки экологического риска: учебное пособие / Б. И. Марченко. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2018. – 148 с.

26. Мельникова, Д. А. Формирование профессионального риска (психологический аспект) / Д. А. Мельникова, Е. А. Чернышева. – Самара :

Международная академия наук экологии и безопасности жизнедеятельности, 2014. – 69 с.

27. Петимко, А. И. Основные направления и концепции исследований риска, и современное состояние проблемы в психологии / А. И. Петимко, В. Л. Зверев // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – 2010. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-i-kontseptsii-issledovaniy-riska-i-sovremennoe-sostoyanie-problemy-v-psihologii> (дата обращения: 10.05.2024).

28. Петровский, В. А. Тенденция к свободному риску и самоутверждение личности / В. А. Петровский. – Москва : УРАО, 2000. – 312 с.

29. Потапова, И. А. Близость. Доверие к себе и к другому / И. А. Потапова. – Москва : Весь, 2019. – 186 с.

30. Садеков, Р. Р. Медико-психологические особенности работы сотрудников органов внутренних дел при обнаружении трупов: учебно-методическое пособие / Р. Р. Садеков, Н. В. Бойко. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2021. – 79 с.

31. Склонность к риску как атрибутивная характеристика личности // studbooks.net : [сайт]. – URL: https://studbooks.net/694643/psihologiya/sklonnost_risku_atributivnaya_harakteristika_lichnosti (дата обращения 17.06.2024).

32. Скрипкина, Т. П. Психология доверия: учеб, пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений / Т. П. Скрипкина – Москва : Академия, 2000. – 264 с.

33. Солнцева, Г. Н. Психологическое содержание понятия риск / Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. – 1999. – № 2. – С. 14-23.

34. Тарханова, И. Ю. Социализация цифрового поколения: опыт эмпирического анализа / И. Ю. Тарханова, М. В. Тарханов // Психология деструктивного поведения. Факторы риска и профилактика: материалы Всероссийской научно-практич. конференции / под науч. ред. И. Ю.

Тархановой. – изд. 2-е, испр. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2023. – С. 170-177.

35. Тихонова, Я. Г. Психологические особенности экстремальных ситуаций: учебное пособие / Я. Г. Тихонова. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 107 с.

36. Форен, К. Уверенность: Внятное руководство по избавлению от страхов, комплексов и тревог: практическое руководство / К. Форен. – Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 256 с.

37. Хайруллова, Э. Т. Факторы становления профессиональной морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел / Э. Т. Хайруллова, Н. Ш. Валеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – № 23. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-stanovleniya-professionalnoy-moralno-psihologicheskoy-ustoychivosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (дата обращения 22.06.2024).

38. Цветкова, Л. А. Формирование различных видов поведения риска в онтогенезе / Л. А. Цветкова, К. Ю. Ерицян, Н. А. Антонова // Вестник СПбГУ. – 2015. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-razlichnyh-vidov-povedeniya-riska-v-ontogeneze> (дата обращения: 08.05.2024).

39. Човдырова, Г. С. Психологические профессионально важные качества оперативных сотрудников различных направлений деятельности системы МВД России / Г. С. Човдырова // Вестник Московского университета МВД России. – 2016. – № 6. – С. 197-204.

40. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис : пер. с англ. / Э. Эриксон ; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – 2-е изд. – Москва : Флинта : МПСИ : Прогресс, 2006. – 352 с.

Бланк ответов по методике «Тест уверенности в себе» (В. Г. Ромек)

Пол:	Возраст:	Специальность:	
Даже если я отвратительно себя чувствую, я слежу за тем, чтобы не испортить настроение другим.			
<input type="checkbox"/> (Верно)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			[1]
В присутствии авторитетной персоны (начальства) я всегда смущаюсь.			
<input type="checkbox"/> (Верно)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			[2]
Я - довольно независимый человек.			
<input type="checkbox"/> (Верно)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			[3]
В спорах с близкими мне людьми я склонен к тому, чтобы поддаваться и не вступать в пререкания.			
<input type="checkbox"/> (Часто)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Очень редко)			[4]
Если вблизи моего рабочего места появляется мой начальник, то я чувствую себя неловко.			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Почти всегда)			[5]
Я легко выбираю ту линию поведения, которая дает мне наибольшие шансы достичь своих целей.			
<input type="checkbox"/> (Верно)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			[6]
Мне приходится отказываться от многого, поскольку обстоятельства сильнее меня.			
<input type="checkbox"/> (Часто)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Очень редко)			[7]
Я чувствую себя неловко, если другие предлагают мне свою помощь.			
<input type="checkbox"/> (Верно)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Неверно)			[8]
Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.			
<input type="checkbox"/> (Да)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Нет)			[9]
Мне трудно открыто говорить о своих чувствах.			
<input type="checkbox"/> (Да)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Нет)			[10]
Я вынужден бороться со своей робостью.			
<input type="checkbox"/> (Постоянно)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Очень редко)			[11]
Есть много вещей, которыми я могу гордиться.			
<input type="checkbox"/> (Да)			
<input type="checkbox"/> (Трудно сказать)			
<input type="checkbox"/> (Нет)			[12]
Мне приходится скрывать свои чувства.			
<input type="checkbox"/> (Часто)			
<input type="checkbox"/> (Иногда)			
<input type="checkbox"/> (Очень редко)			[13]
Если пауза в разговоре затянулась, то я			
<input type="checkbox"/> (чувствую себя очень неловко)			
<input type="checkbox"/> (Нечто среднее)			

(всегда нахожу, что сказать)

[14]

Я принимаю решения быстро, без долгих сомнений

(Верно)

(Нечто среднее)

(Неверно)

[15]

Мне легко удастся потребовать чего-либо.

(Нет)

(Трудно сказать)

(Да)

[16]

Я стесняюсь обращаться с моими служебными проблемами к начальству или сведущему человеку.

(Верно)

(Трудно сказать)

(Неверно)

[17]

Я уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.

(Да)

(Трудно сказать)

(Нет)

[18]

Если мне срочно нужен мой друг, то я звоню ему даже поздно ночью.

(Верно)

(Иногда)

(Неверно)

[19]

Часто я не решаюсь звонить в официальные учреждения.

(Верно)

(Трудно сказать)

(Неверно)

[20]

Обычно я добиваюсь того, что мне нужно.

(Нет)

(Трудно сказать)

(Да)

[21]

Если близкий и уважаемый мною родственник чем-то разозлит меня, то я

(...предпочитаю скрыть свою злость и не говорить ему об этом)

(Нечто среднее)

(...тотчас же говорю ему об этом).

[22]

Мне очень трудно начать разговор с незнакомым человеком.

(Верно)

(Трудно сказать)

(Неверно)

[23]

У меня достаточно способностей и энергии, чтобы воплотить в жизнь задуманное.

(Верно)

(Трудно сказать)

(Неверно)

[24]

Я избегаю говорить что-либо, что может обидеть других.

(Верно)

(Трудно сказать)

(Неверно)

[25]

Если кто-либо смотрит, как я работаю, то ...

(...это мне очень мешает)

(Нечто среднее)

(это мне совершенно безразлично).

[26]

Бывает, что мне приходят в голову мысли о моей неполноценности.

(Часто)

(Очень редко)

(Никогда)

[27]

Я стараюсь не обременять друзей своими проблемами.

(Верно) (Трудно сказать) (Неверно)

[28]

Я смущаюсь, если мне говорят комплимент.

(Часто) (Иногда) (Очень редко)

[29]

Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.

(Верно) (В основном - верно) (Неверно)

[30]

Бланк ответов по методике «Диагностика коммуникативной толерантности
(В. В. Бойко).

0 – совсем неверно; 1 – верно в некоторой степени; 2 – верно в значительной степени; 3 – верно в высшей степени.

№	Утверждение	Баллы
1.	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы	
2.	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди	
3.	Шумные детские игры я переношу с трудом	
4.	Оригинальные, нестандартные, яркие личности чаще всего действуют на меня отрицательно	
5.	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня	
6.	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник	
7.	Меня раздражают любители поговорить	
8.	Меня затрудняет разговор с безразличным для меня попутчиком в поезде (самолете), начатый по его инициативе	
9.	Я бы тяготился разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуре	
10.	Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня	
11.	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прически, косметика, наряды)	
12.	Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством	
13.	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно мне несимпатичны	
14.	Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу	
15.	Терпеть не могу деловых партнеров с низким интеллектуальным или профессиональным уровнем	
16.	Считаю, что на грубость надо отвечать тем же	
17.	Мне трудно скрыть, если человек мне чем-либо неприятен	
18.	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем	
19.	Мне неприятны самоуверенные люди	

20.	Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте	
21.	Я имею привычку поучать окружающих	
22.	Невоспитанные люди возмущают меня	
23.	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо	
24.	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания	
25.	Я люблю командовать близкими	
26.	Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах	
27.	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка	
28.	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня	
29.	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают	
30.	Меня раздражает, если партнер делает что-то по-своему, не так, как мне того хочется	
31.	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам	
32.	Меня часто упрекают в ворчливости	
33.	Я долго помню обиды, нанесенные мне теми, кого я ценю или уважаю	
34.	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки	
35.	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, я на него, тем не менее, обижусь	
36.	Я осуждаю людей, которые плачут в чужую жилетку	

37.	Внутренне я не одобряю своих знакомых, которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях	
38.	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь	
39.	Обычно я без особого внимания выслушиванию исповеди друзей (подруг)	
40.	Мне иногда нравится позлить кого-нибудь из родных или друзей	
41.	Как правило, мне трудно идти на уступки партнерам	
42.	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер	
43.	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе	
44.	Я стараюсь не поддерживать отношения с несколько странными людьми	
45.	Чаще всего я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав	

Бланк ответов по опроснику «Склонность к риску А. Г. Шмелёва»

Утверждение	ДА	НЕТ
1. Я часто говорю до того, как обдумать сказанное.		
2. Мне нравится быстрая езда.		
3. Я часто меняю свои интересы и увлечения.		
4. Лучший способ приобрести настоящих друзей - говорить людям то, что о них думаешь.		
5. Во множестве случаев вопрос на экзамене может быть поставлен так, что он оказывается совершенно не связанным с программой, и вся подготовка оказывается бесполезной.		
6. Жизнь без опасностей мне не кажется слишком скучной.		
7. Если хочешь занять высокое положение по службе, следуй пословице «Тише едешь - дальше будешь».		
8. Азартные игры мешают развитию у человека чувства ответственности за то, чтобы принимать продуманные решения.		
9. Я быстрее испытываю скуку от какого-либо занятия, чем большинство людей, делающих то же самое.		
10. Я лучше пройду пешком две-три остановки, когда тороплюсь, а автобуса долго нет, хотя знаю, что автобус меня догонит вместо того, чтобы ждать.		
11. Мне интересно сделать так, чтобы подзадорить кого-нибудь.		
12. Только неожиданные обстоятельства и некоторое чувство опасности позволяют мне мобилизовать свои силы.		
13. Я не получаю удовольствия от ощущения риска.		
14. Только по-настоящему смелые действия позволяют человеку получить известность и признание.		
15. Мне неприятны те лица, которые из-за собственной прихоти превращают серьезные дела в легкомысленные игры.		
16. Когда я вырабатываю конкретный план действий, я почти всегда уверен (уверена), что мне удастся его осуществить.		
17. Когда на небе светит солнце, я никогда не беру с собой на прогулку зонт, даже если прогноз обещает дождь.		
18. Я часто стремлюсь испытать возбуждение.		
19. Мне неприятно, когда мне навязывают пари, даже если я полностью уверен (уверена) в своем мнении по данному вопросу.		
20. В некоторых случаях я не останавлиюсь перед тем, чтобы солгать, если мне нужно произвести хорошее впечатление.		
21. По-настоящему умный человек избегает скороспелых решений - он умеет дожидаться таких моментов, когда действовать можно наверняка.		
22. Я не считаю, что трюки, выполняемые цирковыми акробатами, без страховочного пояса, выглядят более впечатляющими.		

23. Я предпочитаю работу, включающую перемены к путешествиям, даже если она может быть небезопасной.		
24. Я всегда плачу за провоз багажа на транспорте, даже если не опасаюсь проверки.		
25. Я думаю, что стоит верить в свой шанс, даже когда перевес не на моей стороне.		
26. В творческом деле главное — это дерзкий замысел, пусть даже в результате нас ждет неудача из-за нелепых случайностей.		
27. Я не пожалею денег ради того, чтобы в нужный момент выглядеть состоятельным и привлекательным человеком.		
28. Когда при встрече мой знакомый на меня не смотрит, я не стану навязывать ему свое общение и здороваться первым.		
29. Большинство людей не понимает, до какой степени их судьба зависит от случая.		
30. Если при покупке автомобиля мне придется выбирать между скоростью и комфортом, с одной стороны, и безопасностью, с другой, я выберу безопасность.		
31. Я чувствую себя лучше всего, когда испытываю острое увлечение какой-либо затеей.		
32. Я предпочитаю приобретать такую одежду, про которую я твердо знаю, что она надежна и выглядит хорошо независимо от скачков моды.		
33. Когда я играю в различные игры, я люблю взять инициативу на себя, даже зная, что противник только и ждет этого.		
34. Во время путешествий я люблю отклоняться от известных маршрутов.		
35. Я часто попадаю в такие ситуации, из которых мне хочется поскорее выбраться.		
36. Если я даю обещание, то практически всегда сдерживаю его, независимо от того, удобно МЧС это или нет.		
37. Если мой непосредственный начальник будет «зажимать» мои новаторские идеи, у меня хватит смелости довести их до сведения руководителя более высокого ранга.		
38. Азартные игры развивают у человека способность принимать смелые решения в сложных жизненных ситуациях.		
39. Когда я читаю остросюжетную книгу, я никогда не тороплюсь быстрее узнать, чем все кончится, и с удовольствием читаю по порядку.		
40. Мне понравилось бы прыгать с парашютом.		
41. Лучший способ вызвать искреннее отношение к себе - доверять людям.		
42. Я чувствую себя лучше всего, когда испытываю счастливое ощущение покоя и комфорта.		

Окончание приложения 3

43. Мне бывает гораздо труднее купить одну дорогую вещь, чем ряд дешевых вещей той же суммарной стоимости.		
44. Если я играю, то я предпочитаю играть или спорить на что-нибудь.		
45. Люди слишком часто безрассудно тратят собственное здоровье, переоценивая его запасы.		
46. Если мне не грозит штраф, то я перехожу улицу там, где удобно, а не там, где положено.		
47. Я не рискую покупать одежду без примерки.		
48. Только смелый человек способен на подлинно благородное отношение к людям, независимо от того, как они относятся к нему.		
49. В командной игре важнее всего взаимная подстраховка.		
50. В жизни людям на самом деле очень часто приходится играть в опасную игру «пан или пропал».		

Опросник «Оценка доверия к себе» (Т. П. Скрипкина)

1. В своей трудовой деятельности я чаще всего самостоятельно решаю сложные профессиональные задачи, стараясь не идти известным, тривиальным путем.

2. Я часто берусь за решение интеллектуальных творческих задач, не боясь потерпеть неудачу.

3. Я с удовольствием беру на себя инициативу и ответственность за любые «революционные» преобразования в домашнем быту.

4. Будучи уверен(-а) в своей профессиональной компетентности, я часто позволяю себе рискнуть совершить поступок, который идет в разрез с мнением коллег по работе.

5. Я уверен(-а), что при возникновении разногласий с близкими друзьями, я смогу найти способ сохранить дружбу и одновременно отстоять свою правоту.

6. При решении интеллектуальной задачи я больше полагаюсь на себя и свою компетентность, чем на мнение окружающих о том, что я могу не справиться.

7. Про себя я знаю, что могу проявлять инициативу в сближении с людьми, которые мне нравятся,

8. Я уверен(-а), что люди, которые от меня зависят по службе, должны считаться с моим мнением, даже в том случае, если они с ним не согласны.

9. Я думаю, что я всегда успешно могу решать любые сложные вопросы совместно с вышестоящим начальством.

10. Я уверен(-а), что, верно строю свои взаимоотношения в семье.

11. Читая книгу, журнал, научную статью, я не боюсь не соглашаться с мнением автора, несмотря на его признанный авторитет.

12. Я правильно воспитываю своих детей.

13. Когда у меня возникают сложности в доме из-за отсутствия денег, болезни членов семьи и т.п., я всегда знаю, как надо поступить.

14. Я всегда правильно веду себя, какие бы проблемы не возникали во взаимоотношениях с родителями.

15. Я точно знаю, что я умею нравиться мужчинам (представителям противоположного пола).

16. Про себя я, знаю, что с людьми, которые мне подчиняются, я умею правильно строить взаимоотношения.

17. Для меня не составляет проблемы наметить цель, чтобы интересно провести выходные или праздничные дни.

18. Я думаю, что справлюсь с любыми трудностями в профессиональной деятельности.

19. Я с удовольствием беру на себя труд в решении интеллектуальных задач, не боясь неудачи.

20. Я не боюсь ответственности за решение сложных бытовых проблем, так как знаю, что все равно справлюсь.

21.Выясняя возникшие трудности во взаимоотношениях с близкими людьми, я всегда правильно поступаю.

22.Я думаю, что правильно строю свои взаимоотношения с подчиненными мне людьми.

23.Мне кажется, что я всегда правильно выбираю стратегию поведения с вышестоящими по работе людьми.

24.При возникновении конфликтных ситуаций в семье, я всегда знаю, как правильно себя вести.

25.Я умею находить общий язык со всеми друзьями.

26.Яуверен(-а), что обладаю достаточно высоким интеллектуальным уровнем (я достаточно высоко оцениваю свой интеллектуальный уровень).

27.Яуверен(-а), что маленькие дети любят общаться со мной, потому что я всегда сумею им понравиться.

28.Я смогу наладить рабочие и неформальные отношения с любым из руководителей (вышестоящих людей).

29.Я считаю, что смогу успешно справиться с любыми конфликтами в семье

30.Я смогу найти общий язык с ребенком любого возраста.

31.Я не боюсь возможных бытовых проблем, какими бы сложными они не оказались.

32.Я думаю, что умею нравиться мужчинам (представителями противоположного пола).

33.В ситуациях, когда мои родители меня не понимают, я всегда успешно могу убедить их в своей правоте.

34.Я уверен(-а), что смогу найти выход из конфликтной ситуации с мужчиной (представителем противоположного пола), в котором я заинтересована.

35.Для меня никогда не составляет труда интересно и содержательно наполнить свое свободное время.

36.Я считаю, что мои интеллектуальные возможности находятся на должном уровне (на высоте).

37.Я умею улаживать свои взаимоотношения с родителями.

38.Я уверен(-а), что не ошиблась в выборе своей профессии.

39.Я знаю, что мужчинам (представителям противоположного пола) нравится общаться со мной.

40.Я всегда смогу придумать разные занятия для организации свободного времяпровождения.

41.Я думаю, что найду верный тон и оптимальную позицию во взаимоотношениях с руководством.

42.Я всегда успешно занимаюсь организацией необходимых взаимоотношений в своей семье.

43.Меня не смущают (пугают) задачи повышения своей профессиональной компетентности.

44.Я знаю, что выбрала себе работу в соответствии со своими возможностями.

45.Я знаю, что могу положиться на свой интеллект при решении задач, которые ставит передо мной жизнь.

46.Я свободно могу справиться с бытовыми проблемами.

47.Я уверен(-а), что смогу найти “выход” при конфликтах между близкими друзьями, сохранив теплые отношения.

48.Я чувствую ответственность за свое дело, но ответственность меня не пугает, потому что я знаю, что справлюсь со своей работой.

49.В быту я могу положиться на собственный опыт и принять разумное решение, если это потребуется.

50.Я могу строить удовлетворяющие меня взаимоотношения с близкими мне людьми (друзьями),

51.Любые интеллектуальные затруднения стимулируют меня на более интенсивные усилия.

52.Если меня заинтересовал какой-то мужчина (человек противоположного пола), я уверена, что всегда сумею найти способ, завоевать его расположение.

53.Я всегда знаю, как нужно поступать при возникновении сложностей во взаимоотношениях с детьми.

54.Я чувствую, что при необходимости я всегда смогу что-то изменить во взаимоотношении с друзьями в лучшую сторону.

55.Я думаю, что сумею правильно построить взаимоотношения с подчиненными.

56.Я не боюсь проблем с начальством, так как умею строить свои взаимоотношения с вышестоящими людьми.

57.Я думаю, что умею ладить с теми, кто мне близок (друзьями).

58.Я не переживаю по поводу взаимоотношений в моей семье, так как знаю, что всегда смогу внести в них необходимые коррективы.

59.Я могу положиться на себя в вопросе взаимоотношений с собственными детьми.

60.Я думаю, что умею построить удовлетворяющие меня взаимоотношения с вышестоящими людьми.

61.Взаимоотношения в нашей семье во многом зависят от меня, и я уверен(-а) в своих возможностях создавать желаемый психологический климат в семье.

62.Я прекрасно знаю, как надо строить взаимоотношения со своими детьми и умею это делать.

63.Я считаю, что я обладаю достаточно высоким уровнем профессиональных знаний, навыков, умений и способностей, необходимых для успешного осуществления профессиональных обязанностей.

64.Когда у моих родителей возникают проблемы, связанные с жизненно значимыми ситуациями (здоровье, перемена места жительства и т.п.), я стараюсь самостоятельно решать эти проблемы и беру ответственность на себя.

65.Я считаю, что благодаря своей профессиональной компетентности, я смогу добиться успехов, значимых для себя.

66.Я сумею найти благоприятный выход в любых конфликтах с подчиненными.

67.Я считаю, что в трудных ситуациях, связанных с моими профессиональными обязанностями, я смогу положиться на себя.

68.Когда мне необходимо освоить незнакомую для меня информацию, я не боюсь, что не справлюсь (я уверена, что смогу это сделать).

69.Если собралась компания, в которой скучновато, я всегда сумею найти способ, чтобы внести в нее оживление.

70.Я знаю, что интеллектуальная работа не страшна для меня.

71.Я уверен(-а), что большинство житейских проблем могу успешно и самостоятельно решать.

72.Я думаю, что сумею задать верный тон во взаимоотношениях с подчиненными.

73.Я умею строить в своей семье хорошие взаимоотношения.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Мангараковой Виктории Александровны группы 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Психологические детерминанты склонности к риску у сотрудников МВД»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 64 страницах, содержит приложение(ия) на 13 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы высокая. Современное общество сталкивается с рядом вызовов, связанных с обеспечением безопасности и порядка. Сотрудники Министерства внутренних дел (МВД) играют решающую роль в решении этих проблем, поэтому важно изучить психологические аспекты их работы. Одним из ключевых факторов, влияющих на профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов, является склонность к риску. Понимание мотивации и детерминант рискованного поведения важно как для повышения эффективности работы сотрудников, так и для обеспечения их собственной безопасности. Виктория Александровна в своем исследовании сосредоточилась на изучении психологических аспектов склонности к риску у сотрудников МВД.
2. Логическая последовательность. Материал в выпускной квалификационной работе изложен с соблюдением внутренней логики повествования, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Выводы представленные в работе аргументированы в полном объеме и логично проистекают из тезисов изложенных в тексте дипломной работы.
4. Полнота проработки литературных источников. Автор выпускной квалификационной работы показал хороший уровень владения теоретическими положениями по выбранной теме исследования, показал способность формулировать собственную точку зрения (теоретическую позицию) на основе анализа мнений разных ученых в этой области.
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений,

графиков. Работа оформлена согласно предъявляемым требованиям, иллюстрационные материалы и приложения выполнены в полном объеме.

6. Положительные стороны работы: Проведено подробное исследование психологических детерминант склонности к риску у сотрудников МВД, дана психологическая интерпретация результатов исследования.

7. Недостатки работы: автором не достаточно четко обоснованы выделенные детерминанты склонности к риску сотрудников МВД.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОК-10, ОК-11, ОК-12, ОК-13, ОК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Все компетенции отработаны в полном объеме и сформированы на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты данного исследования могут быть полезны для разработки обучающих программ и психологической поддержки сотрудников правоохранительных органов, а также для планирования профилактических мероприятий по снижению риска для их здоровья и жизни.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор заслуживает

(оценка прописью)

присвоения квалификации¹ бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы:

Старший психолог отделения по работе с личным составом

Межмуниципального отдела МВД России «Березовский»

Макаренко Наталья Викторовна

(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 27 » июня 2024г.



С рецензией ознакомлена Макарахова В. А.
27.06.2024

¹ Прописывается при условии положительной оценки

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

(полное наименование выпускающей кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Мангараковой Виктории Александровны группы 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Психологические детерминанты склонности к риску у сотрудников МВД»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 64 страницах, содержит приложение(ия) на 13 страницах.

1. Актуальность и значимость темы: обусловлена необходимостью выделения ключевых факторов, влияющих на профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов. Понимание детерминант рискованного поведения важно как для повышения эффективности работы сотрудников, так и для обеспечения их собственной безопасности.
2. Логическая последовательность текста высокая.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: достаточная. Все выводы логично проистекают из представленного теоретического материала, а так же эмпирических данных исследования.
4. Полнота проработки литературных источников полная. В списке литературы представлены как классические монографии, так и статьи из периодических изданий.
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: отличное.
6. Положительные стороны работы: Виктория Александровна подробно описывает и обосновывает психологические детерминанты склонности к риску с сотрудников МВД. Более того, дипломантка, в выводах, формулирует собственное научное отношение к полученному результату, его

психологической интерпретации.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: дипломантка продемонстрировала высокий уровень самостоятельности и научной любознательности.

8. Недостатки работы: не описан механизм внедрения предложенных рекомендаций в практику психологической службы.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: в ходе работы продемонстрирован высокий уровень владения профессиональными и общекультурными компетенциями.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.

(оценка прописью).

Руководитель выпускной квалификационной работы Арышева Александра Петровна, к.психол.н., доцент.

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 27 » июня 2024 г.
(подпись руководителя)



С отзывом ознакомлена Манжарикова В.А. 27.06.24 

znaniium.com

электронно-библиотечная система

Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций
ИНФРА-М

Обработан файл: Мангаракова В.А. ВКР Психологические
детерминанты склонности к риску у сотрудников МВД.pdf.

Год публикации: 2024.

Оценка оригинальности документа - 62.93%

Мангаракова В. А.

05.07.24

da~

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Манлазарова Виктория Александровна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 150-ЮП факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Психологические детерминанты склонности к рискам у сотрудников МВД

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«05» 07 2024 г.



(подпись)