

T. N. Korsunova

SCHOOL THEATER AND ITS EDUCATIONAL SIGNIFICANCE IN THE UNITED LABOR SCHOOL OF 1917 – 1931

This article analyzes the educational opportunities of the theater and theatrical activities in the Unified Labor School of 1917-1931. The work highlights the main meaningful areas of education, in which theatrical activity was given great importance. The practical implementation of the educational possibilities of the theater is considered on the example of the organization of club, circle, lesson and extracurricular activities at school.

Key words: *theatrical activity, school theater, unified labor school, dramatization, education.*

УДК 159.9

Н. М. Учаев

ОБЪЕКТИВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ САМОРЕГУЛЯЦИИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ РОСГВАРДИИ

В статье раскрывается выраженность 15 объективно-психологических характеристик личности и 5 объективно-деятельностных (результативных) проявлений сотрудников в деятельности, характеризующие поведенческий уровень саморегуляции служебной деятельности сотрудников Росгвардии. Исследование осуществлялось на выборке сотрудников ($n = 129$). Выявлен уровень адекватности самооценочных характеристик сотрудников, определена дистанция личностного развития сотрудников, выявлены взаимосвязи между экспертными оценками и показателями самооценки, между уровнем уверенности в развитии профессионально-значимых объективных проявлений сотрудников и перспективной оценкой саморазвития. Изучен компонентный состав объективно-психологического уровня саморегуляции служебной деятельности сотрудников Росгвардии, а также выявлены различия выраженности показателей в компонентном составе саморегуляции служебной деятельности в различных группах, отобранных по качеству выполнения служебной деятельности.

Ключевые слова: *саморегуляция, уровень саморегуляции, объективно-психологический, профессиональная деятельность, служебная деятельность, профессионально значимые качества, войска национальной гвардии, Росгвардия.*

Современная геополитическая обстановка в мире, усиление глобальной конкуренции приводят к внешней угрозе Российской Федерации, а также напряженная социально-экономическая ситуация в условиях санкционного давления повышает риски нарушения

общественного порядка, общественной безопасности, экстремизма внутри страны. В связи с потенциальными угрозами политика Российской Федерации направлена на совершенствование военной организации, форм и способов применения вооруженных сил,

других войск и органов, повышение мобилизационной готовности в целях обеспечения обороны и безопасности Российской Федерации [1]. Соответственно, возникает необходимость и в формировании внутренних психологических условий, позволяющих современному военнослужащему эффективно реализовывать собственный потенциал в условиях повышенной интенсивности, ответственности и напряженности деятельности. В этой связи, на наш взгляд, необходимо уделять особое внимание изучению психологических механизмов саморегуляции служебной деятельности военнослужащих, развитию ее личностных компонентов, формированию профессиональной субъектности, что должно способствовать качественному выполнению служебных задач, закрепленных Федеральным законом Российской Федерации [2]. Способность к осознанной регуляции личностью деятельности может сыграть решающую роль в принятии эффективных решений и выборе способа действия в экстремальной, нестандартной обстановке, обеспечить готовность к выполнению сложных служебно-боевых задач.

Реализуя служебную деятельность, военнослужащий не просто реагирует на условия объективной реальности, он их изменяет. В этой связи уровень сформированности саморегуляции личности напрямую зависит от активности сотрудника, степени его включенности в профессиональную деятельность не только на репродуктивном, но и на креативном уровне, в основе которого лежат планирование, оценка внутренних и внешних условий деятельности, выбор адекватных средств ее реализации, анализ результатов, стремление к самореализации, постоянное саморазвитие.

Таким образом, изучение осознанной саморегуляции произвольной активности человека следует начать с определения этого феномена. С точки зрения В. И. Моросановой, саморегуляция – это «... целостная система психических средств, при помощи которой человек способен управлять своей целенаправленной активностью» [7, с. 18]. Саморегуляция как целостная система психических средств в своем становлении и развитии, по мнению А. В. Зобкова, проходит через три взаимосвязанных уровня [4]. Первый – объективно-психологический (индивидуально-поведенческий) уровень саморегуляции деятельности. Второй – собственно-психологический (личностный) уровень саморегуляции. Третий – интегративный (субъектный) уровень саморегуляции.

Саморегуляция профессиональной деятельности на объективно-деятельностном уровне анализа может быть раскрыта через изучение внешне наблюдаемых операций и действий. Анализ деятельности на предмет ее целесообразности и направленности позволит выявить исчерпывающую характеристику субъекта деятельности как с количественной, так и с качественной стороны. Изучение объективно-психологического уровня саморегуляции возможно через раскрытие следующих ее компонентов – эмоционально-волевых, интеллектуально-волевых, коммуникативных и мотивационно-организационных [Там же].

Метод. Целью исследования является изучение объективно-психологических характеристик и объективно-деятельностных проявлений саморегуляции служебной деятельности сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации.

В рамках обозначенной цели нами:

- а) проводилась кластеризация сотрудников с опорой на объективно-психологический уровень анализа саморегуляции их деятельности; б) изучалась самооценка объективно-личностных и объективно-деятельностных проявлений саморегуляции сотрудников Росгвардии на текущий момент времени, на ближайшую перспективу (1 год) и на отдаленную перспективу, позволяющих раскрыть «дистанцию» личностного развития и оценить характер самодиагностики функционально-динамического кольца саморегуляции деятельности [4]; в) устанавливались адекватность самооценки профессионально важных черт личности и успешность собственной деятельности, представленные на объективно-психологическом уровне анализа саморегуляции деятельности.

Для решения поставленных задач нами была разработана и использована анкета, позволяющая раскрыть объективно-психологические проявления сотрудников в профессиональной деятельности на поведенческом (индивидуальном) уровне саморегуляции, оценить характер их самодиагностики на этапе планирования, дистанцию профессионально-личностного развития по 10-балльной шкале [10].

Обработка данных проводилась с помощью программы IBM SPSS Statistics (v. 21. 0 для Windows).

Исследование сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации осуществлено на базе ОВО по г. Владимиру – филиал ФГКУ «УВО ВНГ России по Владимирской области». Изучаемая группа состояла из 129 человек (возраст $M = 31,13$, $SD = 5,39$; стаж службы $M = 8,15$, $SD = 4,22$). Группа экспертов в количестве трех че-

ловек была отобрана по критерию принадлежности к должности командира роты. Специфика службы (командиры рот подменяют друг друга, участвуют в приеме нормативных показателей, оценки знаний, умений и навыков всех сотрудников младшего начальствующего состава) позволила использовать командиров различных рот в одной экспертной группе.

В процессе работы нами была оценена степень согласованности экспертных оценок с помощью коэффициента конкордации Кендалла ($W = 0,79$ при $\alpha = 0,05$). Полученный результат соответствует достаточной степени согласованности экспертных мнений и говорит о надежности результатов экспертизы. Тем самым степень согласованности достаточна, чтобы использовать среднюю оценку экспертов по каждому показателю как объективную оценку анализа продуктивности служебной деятельности.

Полученные результаты объективной оценки служебной деятельности позволяют произвести отбор исследуемой группы по качеству исполнения служебной деятельности. Посредством метода Варда и построения дендрограммы исследуемая группа была разделена на три кластера. Атрибутом каждого кластера является качество выполняемой служебной деятельности.

Для дальнейшего представления о качестве каждого отобранного кластера введем условное разделение для каждой группы оценок экспертов по следующему принципу.

Для присвоения исследуемому кластеру первой категории необходимо выполнение двух условий.

Первое – наличие оценок объективно-психологических характеристик

служебной деятельности, удовлетворяющих условию $M_x > M_y + SD_y$, где M_x – среднее значение оценок по показателю в анализируемом кластере; M_y – среднее значение оценок по показателю по всей исследуемой группе; SD_y – стандартное отклонение оценок по показателю по всей исследуемой группе.

Второе – количество оценок, удовлетворяющих первому условию, должно быть больше, чем у других кластеров.

Для присвоения исследуемому кластеру второй категории необходимо выполнение следующих двух условий.

Первое – наличие оценок объективно-психологических характеристик служебной деятельности, удовлетворяющих условию $M_x = M_y \pm SD_y$.

Второе – количество оценок, удовлетворяющих первому условию, должно быть больше, чем у других кластеров.

Для присвоения исследуемому кластеру третьей категории также необходимо выполнение двух условий.

Первое – наличие оценок объективно-психологических характеристик служебной деятельности, удовлетворяющих условию $M_x < M_y - SD_y$.

Второе – количество оценок, удовлетворяющих первому условию, должно быть больше, чем у других кластеров.

Результаты и обсуждение. Согласованная экспертная оценка объективно-психологических характеристик личности сотрудников имеет следующий вид: самостоятельность при планировании действий ($M = 6,22$, $SD = 1,58$), самостоятельность в процессе выполнения действий ($M = 6,20$, $SD = 1,61$), общительность ($M = 6,10$, $SD = 1,40$), организованность ($M = 6,10$, $SD = 1,46$), выдержка ($M = 5,80$, $SD = 1,41$), настойчивость ($M = 5,79$, $SD = 1,56$), уверенность ($M = 5,78$, $SD = 1,31$), готовность к риску

($M = 5,61$, $SD = 1,35$), инициативность в процессе выполнения действий ($M = 5,39$, $SD = 1,53$), инициативность при планировании действий ($M = 5,35$, $SD = 1,32$), умение совместно работать ($M = 5,24$, $SD = 1,41$), познавательная активность ($M = 5,24$, $SD = 1,57$), ответственность ($M = 5,14$, $SD = 1,40$), находчивость ($M = 5,12$, $SD = 1,69$), трудолюбие ($M = 5,09$, $SD = 1,69$).

Объективно-деятельностные проявления сотрудников эксперты оценили следующим образом: общий уровень подготовки и профессионализма ($M = 6,06$, $SD = 1,55$), выполнение профессионального регламента ($M = 6,01$, $SD = 1,59$), знание документов, регламентирующих служебную деятельность ($M = 5,86$, $SD = 1,60$), владение табельным огнестрельным оружием ($M = 5,58$, $SD = 1,46$), физическая подготовка ($M = 5,50$, $SD = 1,50$).

Полученные результаты согласованной экспертной оценки позволяют обнаружить наиболее развитые объективно-психологические характеристики личности сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации: самостоятельность при планировании действий и самостоятельность в процессе выполнения действий. Вероятно, такой результат обусловлен первоочередной необходимостью для сотрудника действовать самостоятельно, без вмешательства других лиц, ставить перед собой цели и задачи, находить средства и методы для достижения цели, оценивать результат и вносить необходимые изменения в процессе деятельности.

Наименее развитой объективно-психологической характеристикой оказалось трудолюбие. По нашему мнению, это может быть связано с тем, что

ключевой элемент трудолюбия – готовность к труду – теряет свою актуальность в связи с обязанностью выполнять поставленные перед сотрудниками войск национальной гвардии Российской Федерации должностные задачи в полном объеме, что, в свою очередь, нивелирует характеристику готовности или неготовности к труду.

Согласно приведенным результатам общий уровень подготовки и профессионализма является наиболее развитым объективно-деятельностным проявлением сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации. Такой результат может быть связан с ценностью для сотрудников специфического и уникального опыта службы, владением дополнительными знаниями, обладающими потенциальной пользой при несении службы.

Наименее развитым объективно-деятельностным проявлением оказалась физическая подготовка. Предположительно, такой уровень развития может быть обусловлен выгодностью иных способов решения поставленных служебных задач – без применения физической силы и тем самым сниженной необходимостью в ее приоритетном развитии.

Таким образом, полученная согласованная экспертная оценка объективно-психологических характеристик и объективно-деятельностных проявлений сотрудников позволяют выделить нам первый кластер, который отличается самой большой численностью сотрудников ($n = 54$), что составляет 42 % от общей исследуемой совокупности. Сотрудники, входящие в данный кластер, обладают наибольшим возрастом ($M = 33,54$, $SD = 4,63$) и стажем службы ($M = 10,80$, $SD = 3,86$). Согласно объективно-психологической и объективно-

деятельностной оценке характеристик, полученных от экспертов, данную группу следует отнести ко второй категории, так как группа характеризуется уровнем развития по всем как объективно-психологическим характеристикам личности, так и объективно-деятельностным проявлениям в деятельности не только в интервале $M \pm SD$, но и обладает большим количеством оценок такого уровня, чем у других кластеров.

Второй кластер является вторым по численности сотрудников ($n = 39$), что составляет 30 % от всей численности исследуемой группы. Сотрудники, входящие в данный кластер, в среднем моложе, чем сотрудники первого кластера ($M = 31,87$, $SD = 5,65$) и обладают меньшим стажем службы ($M = 7,79$, $SD = 3,37$).

Данный кластер согласно объективно-психологической и объективно-деятельностной оценке характеристик, полученной от экспертов, мы отнесли к первой категории, так как выполняются все необходимые условия для этого.

Третий кластер отличается наименьшей численностью ($n = 36$), что составляет 28 % от всей исследуемой группы. Сотрудники, входящие в данный кластер, обладают наименьшим возрастом ($M = 26,72$, $SD = 3,11$) и стажем службы ($M = 4,56$, $SD = 2,44$).

Выделенный кластер согласно ранее описанным условиям следует отнести к третьей категории.

Проведенное ранее исследование пилотной группы демонстрировало удовлетворительную оценку экспертами исследуемой группы. В настоящем исследовании подтверждается такая же тенденция [11].

Разработанная нами анкета позволяет выявить у сотрудников, участвующ-

щих в исследовании, самооценку собственных профессионально значимых черт личностных качеств, объективно проявляющихся в деятельности. Результаты представлены следующим образом: общительность ($M = 7,07$, $SD = 1,24$), самостоятельность при планировании действий ($M = 7,02$, $SD = 1,21$), самостоятельность в процессе выполнения действий ($M = 6,96$, $SD = 1,16$), организованность ($M = 6,91$, $SD = 1,37$), выдержка ($M = 6,78$, $SD = 1,34$), настойчивость ($M = 6,38$, $SD = 1,35$), уверенность ($M = 6,32$, $SD = 1,40$), готовность к риску ($M = 6,05$, $SD = 1,26$), умение совместно работать ($M = 5,66$; $SD = 1,03$), инициативность при планировании действий ($M = 5,64$, $SD = 1,12$), инициативность в процессе выполнения действий ($M = 5,64$, $SD = 1,18$), познавательная активность ($M = 5,52$, $SD = 1,08$), ответственность ($M = 5,33$, $SD = 1,3$), трудолюбие ($M = 5,13$, $SD = 1,18$), находчивость ($M = 5,12$, $SD = 1,23$).

Самооценка деятельностных проявлений сотрудников может быть представлена следующим образом: общий уровень подготовки и профессионализма ($M = 7,09$, $SD = 1,22$), знание документов, регламентирующих служебную деятельность ($M = 6,88$, $SD = 1,16$), выполнение профессионального регламента ($M = 6,87$, $SD = 1,09$), владение табельным огнестрельным оружием ($M = 6,02$, $SD = 1,07$), физическая подготовка ($M = 5,93$, $SD = 1,08$).

Полученные результаты самооценки сотрудниками своих личностных качеств позволяют выделить наиболее развитые, по их мнению, психологические характеристики личности сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации: общи-

тельность, самостоятельность при планировании действий и в процессе выполнения действий. Следует отметить, что на первом месте по развитию оказался показатель общительности, что может быть связано с характером несения службы, а именно с типом профессии – «человек – человек», где умение вступать в контакт с посторонними людьми – одна из ключевых характеристик. Высокая самооценка сотрудниками показателей самостоятельности говорит об их понимании своего профессионального регламента, а именно, необходимости действовать самостоятельно, без вмешательства других лиц, ставить перед собой цели и задачи, находить средства и методы для достижения цели, оценивать результат и вносить необходимые изменения в процессе выполнения деятельности.

Наименее развитыми личностными характеристиками, по мнению, сотрудников, оказались находчивость и трудолюбие. Показатель «находчивость» сотрудники оценили наименьшим по уровню развитости, что может быть связано с ее редким применением в связи с разработанной должностной инструкцией, которая рассчитана на большинство возникающих ситуаций в служебной деятельности сотрудника. В свою очередь, трудолюбие, как было описано ранее теряет свою актуальность в связи с обязанностью выполнять поставленные перед сотрудниками войск национальной гвардии Российской Федерации должностные задачи в полном объеме, что также нивелирует характеристику готовности или неготовности к труду.

Полученные результаты позволяют выделить наиболее развитые деятельностные проявления, к которым отно-

сится общий уровень подготовки и профессионализма. Такой результат может быть связан с пониманием сотрудниками важности и ценности специфического и уникального опыта службы, обладанием дополнительных знаний, приносящих потенциальную пользу при несении службы.

Наименее развитым деятельностным проявлением согласно самооценке сотрудников оказалась физическая подготовка. Предположительно, такой уровень развития может быть обусловлен пониманием сотрудниками выгоды иных способов решения поставленных служебных задач – без применения физической силы, и тем самым сниженной необходимостью в ее приоритетном развитии.

Следует отметить, что в целом степень развитости объективно-личностных и объективно-деятельностных показателей, полученных от экспертов, совпадает с самооценкой собственных личностных качеств и самооценкой деятельностных проявлений сотрудников.

Для определения согласованности экспертных оценок и самооценок сотрудников в контексте выраженности объективно-психологических и деятельностных проявлений сотрудников в настоящий момент времени мы объединили все самооценки каждого сотрудника. Объединение проводилось и для объективных оценок, полученных от экспертов.

Таким образом, было получено первое единое значение, выражающее усредненную совокупность всех результатов самооценивания каждого сотрудника, и второе единое значение, отражающее усредненную совокупность всех результатов объективных оценок экспертного мнения этого же сотрудника.

Полученные данные позволяют установить уровень взаимосвязи (корреляция Пирсона) между усредненными экспертными оценками и усредненными индивидуальными самооценками сотрудников, характеризующий степень адекватности самооценки сотрудников. Выявлена высокая положительная взаимосвязь ($r = 0,721$; $p \leq 0,01$). Полученный результат характеризует высокую адекватность самооценки сотрудников и профессионализм экспертов, которые в процессе выполнения служебной деятельности обязаны во избежание возникновения неконтролируемых ситуаций обладать достаточной степенью информированности о состоянии исследуемой группы, находящейся в их подчинении [11].

Выявленные экспертные оценки и самооценки сотрудников, а также уровень взаимосвязи между ними позволяют уточнить адекватность самооценки показателей сотрудников, исходя из анализа расстояний (d) между усредненной самооценкой развития показателей в настоящий момент самих сотрудников и усредненной экспертной оценки.

Полученные значения расстояний (d) означают, насколько близко самооценка сотрудника совпадает с объективной оценкой его реального состояния. Отрицательные значения расстояний (d) говорят о том, что оценка экспертов была выше, чем самооценка сотрудника по данному объективно-психологическому проявлению.

Можно отметить, что наименьшим расстоянием (наибольшей точностью) по всей группе обладает такое качество личности, как трудолюбие. Предположительно, это можно объяснить тем, что эксперты, являющиеся для исследуемой

группы командирами, в процессе совместной работы с сотрудниками регулярно ставят перед ними служебные задачи и в первую очередь требуют от них желаний и готовности выполнять поставленный приказ. В связи с регулярностью служебных приказов оценить стремление сотрудников исполнить служебную задачу эксперты смогли с наибольшей точностью.

Наибольшим расстоянием (наименьшей точностью) по всей группе обладают такие качества личности, как общительность и выдержка. Это может быть связано с тем, что служебная деятельность связана с принятием эффективных решений в экстремальной и нестандартной обстановке и сотрудники как носители своего эмоционального состояния лично ощущают возникающие негативные влияния, которые не должны отражаться во внешних проявлениях в связи с требованиями командиров о должном уровне контроля над своим поведением, речью и действиями. В этой связи сотрудники оценивают свою выдержку несколько ниже, чем это видят эксперты.

Показатель «общительность» также обладает наименьшей точностью оценки, что может быть связано со специфическими особенностями, присутствующими правоохранительной деятельности, а именно повышенными нервно-психическими перегрузками, нарушением привычного режима суточной жизнедеятельности, отсутствием баланса в области режима работы и отдыха. Сотрудники утрачивают широту общения в личной жизни, что нашло свое отражение в пониженной оценке по данному показателю, в то время как экспертное мнение строится исключительно на анализе служебной деятельности, исполнение которой сотрудники

поддерживают на нормативно-заданном уровне.

Следует отметить, что значение (d) в каждом кластере имеет свое специфическое числовое выражение, специфичность которого заключается в неповторимости данного значения, тем самым подчеркивая особенность саморегуляции в каждом исследуемом кластере.

По нашему мнению, наименьшие значения расстояния (d) характеризуют более успешную саморегуляцию, что позволяет проанализировать сумму значений расстояний для получения представления о предполагаемой зависимости. В процессе суммирования отрицательные значения складывались по модулю. Результат данной операции, следующий: первый кластер $d = 13,02$, второй кластер $d = 11,05$, третий кластер $d = 29,17$.

Таким образом, наименьшие значения расстояний (d), характеризующие адекватность оценки своих возможностей, оказывают влияние на все регуляторные звенья саморегуляции. Таким образом, наименьшие значения расстояний (d) позволяют согласно сложившимся условиям объективной реальности ставить соответствующие объективной реальности цели деятельности, моделировать значимые условия деятельности, строить программу исполнительных действий, оценивать критерии успеха, получать информацию о реально достигнутых результатах и принимать корректные для данной действительности решения о коррекциях системы [4]. Однако следует обратить внимание на тот факт, что у второго кластера, отнесенного к первой категории, не все объективно-психологические качества обладают наименьшим расстоянием (d)

среди остальных кластеров, что говорит о различных структурных зависимостях в компонентном составе саморегуляции всех выделенных кластеров.

Для изучения саморазвития сотрудников на ближайшую перспективу (год) мы оценили разницу между оценками сотрудников развития объективных проявлений по соответствующему показателю – через год, и оценками развития сотрудников в настоящий момент.

Полученные значения характеризуют плановый аспект саморегуляции. Можно предположить, чем больше величина расстояния определенного показателя, тем большую необходимость видит сотрудник в развитии этого показателя за короткий промежуток времени, то есть в течение года. Таким образом, можно отметить, что наименьшим расстоянием во всей группе обладают такие качества личности, как самостоятельность при планировании действий и самостоятельность в процессе выполнения действий. Предположительно, это может быть связано со специфической особенностью, присущей правоохранительной деятельности, а именно с процессуальной самостоятельностью, которая выражается в способности самостоятельно принимать ключевые решения и наличии чувства персональной ответственности за принятые решения и поступки.

Наибольшим расстоянием обладает показатель «умение совместно работать». Возможно, это связано с тем, что служебная деятельность исследуемой группы предполагает совместную работу с напарником, однако согласно должностным обязанностям состав формируемых групп для несения службы определяется командирами. В этой связи данный показатель получил

наибольшую необходимость в развитии за короткий срок.

Возможно, что с увеличением расстояния уменьшается уверенность в достижении показателя. Для установления взаимосвязи между этими переменными использовался коэффициент ранговой корреляции Пирсона. Анализ взаимосвязей показал, что существует сильная отрицательная ($r = -0,874$; $p \leq 0,01$) и значимая связь между этими значениями. Полученный результат говорит о том, что при уменьшении расстояния увеличивается уверенность в достижении запланированных результатов, такая зависимость является одним из возможных инструментов для диагностики адекватного восприятия наступления запланированных событий.

Таким образом, анализ средних значений позволяет отметить разницу в каждом кластере и предположить, что у второго кластера, относящегося к первой категории, будет оптимальное соотношение расстояния (d) и уверенности в преодолении этого расстояния для адекватного восприятия наступления запланированных событий. В свою очередь, у третьего кластера, относящегося к третьей категории, можно заметить нарушение такой зависимости, что отражает наименьший уровень адекватности восприятия наступления запланированных событий среди остальных кластеров.

Для анализа выраженности перспективного саморазвития и представления об идеальном уровне профессионально значимых объективно-психологических проявлений мы нашли разницу между идеальными представлениями о себе и показателем саморазвития через год. Полученный результат представлен вместе с соответствующим усредненным значением уверенности,

означающим, с какой вероятностью указанное расстояние будет преодолено, и значением запланированного времени (в годах) для достижения указанного идеального значения.

Можно отметить, что в целом по группе получены небольшие значения выраженности характеристики «саморазвитие до идеала», что и наблюдалось ранее в пилотной группе [11]. Возможно, что исследуемая группа в связи с экстремальным характером службы уже обладает достаточным уровнем профессиональной компетенции и поэтому не испытывает потребности не только в преодолении больших расстояний (d) для достижения идеальных результатов, но и в больших временных затратах для достижения указанных идеальных значений.

Мы предполагаем, что существует взаимосвязь между полагаемым сотрудниками временем достижения идеального значения в развитии профессионально-значимых черт и уровнем уверенности в достижении идеала.

Корреляционный анализ показал, что существует сильная отрицательная ($r = -0,859$; $p \leq 0,01$) взаимосвязь между этими значениями. Полученный результат говорит о том, что при увеличении планируемого времени уменьшается уверенность в достижении запланированных результатов, такая зависимость также является одним из возможных инструментов для диагностики адекватного восприятия наступления запланированных событий.

В этой связи анализ средних значений позволяет отметить разницу в каждом кластере и согласно установленным ранее взаимосвязям диагностировать степень адекватности восприятия наступления запланированных событий. Анализ третьего кластера показал

наименьший уровень адекватности восприятия наступления запланированных событий среди остальных кластеров.

Следует отметить, что средние значения планируемого времени по всем показателям не превышают двух лет, это может быть связано с тем, что служебная деятельность предполагает готовность к действиям, связанным с элементом опасности, угрозой потери и неуспеха. Увеличение запланированного времени отдаляет сотрудника от достижения профессионального мастерства, что связано с риском для его жизни.

Выводы. В ходе исследования были выявлены объективные оценки служебной деятельности сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации, позволяющие дифференцировать группу на кластеры, каждый из которых отражает качество выполнения служебной деятельности. Полученные самооценки сотрудников своих личностных и деятельностных показателей позволили провести корреляционный анализ, направленный на изучение взаимосвязи между экспертными оценками и индивидуальными самооценками сотрудников. Полученный таким образом результат позволил подтвердить предположение о том, что эксперты в процессе выполнения служебной деятельности обязаны во избежание возникновения неконтролируемых ситуаций обладать достаточной степенью информированности о состоянии исследуемой группы, находящейся в их подчинении.

Проведенное исследование позволило выявить специфические различия с количественной стороны в структуре саморегуляции сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации. Было обнаружено, что расхождение самооценок сотрудников с оценками

экспертов составило не более 1 балла ($M(d) = 0,47$, $SD(d) = 0,33$ и ($M(d) = 0,75$, $SD(d) = 0,30$ для первого и второго блока анкеты, соответственно), что, по нашему мнению, характеризует профессиональную особенность сотрудников правоохранительных органов. Выявленная особенность оказывает влияние на перспективы саморазвития сотрудников как на короткую (1 год), так и на отдаленную перспективу, и, в свою очередь, на уверенность в успехе.

Заключение. Проведенный анализ как объективно-деятельностных, так и объективно-психологических проявлений позволяет приблизиться к раскрытию целостной структуры саморегуляции деятельности сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации. Полученные результаты в

настоящем исследовании будут полезны психологам, сотрудникам младшего начальствующего состава, лицам командного состава и другим лицам, заинтересованным в совершенствовании служебной подготовки и адаптации сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации.

Дальнейшие исследования, направленные на раскрытие собственно-психологического уровня саморегуляции с детальным изучением ее структурных компонентов, позволят перейти к изучению интегративного уровня саморегуляции, раскрыть и построить целостную поликомпонентную структурную модель саморегуляции сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации.

Литература

1. Военная доктрина Российской Федерации (утв. Президентом РФ 25.12.2014 № Пр-2976) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70830556/?ysclid=latud8e9l0968411871> (дата обращения: 19.06.2022).
2. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/?ysclid=latuf6jn4a390721244 (дата обращения: 05.06.2022).
3. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М. : Наука, 1980. 335 с.
4. Зобков А. В. Акмеология саморегуляции учебной деятельности. Владимир : Изд-во ВлГУ, 2013. 320 с.
5. Зобков В. А. Психология отношения и личности учащегося. Казань : Изд-во Каз. ун-та, 1992. 156 с.
6. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М. : Наука, 1980. 256 с.
7. Моросанова В. И., Бондаренко И. Н. Диагностика саморегуляции человека / Психол. ин-т РАО. М. : Когито-Центр, 2015. 304 с.
8. Осницкий А. К. Психологические механизмы самостоятельности. М. ; Обнинск : ИГ-СОЦИН, 2010. 230 с.
9. Сергиенко Е. А., Виленская Г. А., Ковалева Ю. В. Контроль поведения как субъектная регуляция. М. : Ин-т психологии РАН, 2010. 352 с.

10. Учаев Н. М., Зобков А. В. Объективно-психологические характеристики служебной деятельности сотрудников Росгвардии // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: ментальное здоровье и условия его сохранения : сб. докл. по материалам VI Междунар. межведомств науч.-практ. конф., посвящ. 25-летию фак. соц. наук ННГУ им. Н. И. Лобачевского. Н. Новгород, 2022. С. 268 – 272.
11. Учаев Н. М., Зобков А. В. Апробация анкеты для диагностики объективно-психологических характеристик служебной деятельности сотрудников Росгвардии // Научное мнение : науч. журн. 2022. № 4. С. 104 – 115.

References

1. Voennaya doktrina Rossijskoj Federacii (utv. Prezidentom RF 25.12.2014 № Pr-2976) [E`lektronny`j resurs]. URL: <https://base.garant.ru/70830556/?ysclid=latud8e9l0968411871> (data obrashheniya: 19.06.2022).
2. Federal`ny`j zakon ot 03.07.2016 g. № 226-FZ «O vojskax nacional`noj gvardii Rossijskoj Federacii» [E`lektronny`j resurs]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/?ysclid=latuf6jn4a390721244 (data obrashheniya: 05.06.2022).
3. Abul`xanova-Slavskaya K. A. Deyatel`nost` i psixologiya lichnosti. M. : Nauka, 1980. 335 s.
4. Zobkov A. V. Akmeologiya samoregulyacii uchebnoj deyatel`nosti. Vladimir : Izd-vo VIGU, 2013. 320 s.
5. Zobkov V. A. Psixologiya otnosheniya i lichnosti uchashhegosya. Kazan` : Izd-vo Kaz. un-ta, 1992. 156 s.
6. Konopkin O. A. Psixologicheskie mexanizmy` regulyacii deyatel`nosti. M. : Nauka, 1980. 256 s.
7. Morosanova V. I., Bondarenko I. N. Diagnostika samoregulyacii cheloveka / Psixol. in-t RAO. M. : Kogito-Centr, 2015. 304 s.
8. Osniczkiy A. K. Psixologicheskie mexanizmy` samostoyatel`nosti. M. ; Obninsk : IG-SOCIN, 2010. 230 s.
9. Sergienko E. A., Vilenskaya G. A., Kovaleva Yu. V. Kontrol` povedeniya kak sub`ektnaya regulyaciya. M. : In-t psixologii RAN, 2010. 352 s.
10. Uchaev N. M., Zobkov A. V. Ob`ektivno-psixologicheskie xarakteristiki sluzhebnoj deyatel`nosti sotrudnikov Rosgvardii // Aktual`ny`e problemy` psixologicheskoy praktiki v silovy`x strukturax: mental`noe zdorov`e i usloviya ego soxraneniya : sb. dokl. po materialam VI Mezhdunar. mezhvedomstv nauch.-prakt. konf., posvyashh. 25-letiyu fak. socz. nauk NNGU im. N. I. Lobachevskogo. N. Novgorod, 2022. S. 268 – 272.

11. Uchaev N. M., Zobkov A. V. Aprobaciya ankety` dlya diagnostiki ob`ektivno-psixologicheskix xarakteristik sluzhebnoj deyatel`nosti sotrudnikov Rosgvardii // Nauchnoe mnenie : nauch. zhurn. 2022. № 4. S. 104 – 115.

N. M. Uchaev

OBJECTIVE-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF SELF-REGULATION OF THE OFFICIAL ACTIVITIES OF THE ROSGVARDIA EMPLOYEES

The article reveals the severity of 15 objective psychological characteristics of personality and 5 objective activity (effective) manifestations of employees in activities that characterize the behavioral level of self-regulation of the official activities of employees of the Rosgvardiya. The study was carried out on a sample of employees (n = 129). The level of adequacy of self-assessment characteristics of employees was revealed, the distance of personal development of employees was determined, the interrelationships between expert assessments and self-assessment indicators, between the level of confidence in the development of professionally significant objective manifestations of employees and a prospective assessment of self-development were revealed. The component composition of the objective psychological level of self-regulation of official activity of Rosgvardiya employees has been studied, and differences in the severity of indicators in the component composition of self-regulation of official activity in various groups selected by the quality of performance of official activity have been revealed.

Key words: *self-regulation, level of self-regulation, objective-psychological, professional activity, service activity, professionally significant qualities, National Guard troops, Rosgvardiya.*

УДК 159.9

Д. О. Филатов

УЧЕБНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА КАК СУБЪЕКТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Статья посвящена одной из приоритетных задач российского образования – формирование личности профессионала на начальном этапе профессионализации. Автор статьи обращается к базовым категориям психологии: «личность» и «субъект» в контексте профессионализации личности на этапе среднего профессионального образования. Обоснована идея о том, что положения метасистемного и объективно-психологического подходов позволяют выделять и изучать субъектные детерминанты студентов колледжа, представляющие собой симптомокомплексы учебно-важных качеств (УВК). Результаты эмпирического исследования позволили автору выделить и описать у студентов колледжа три группы учебно-важных качеств: абсолютные, относительные и УВК, связанные с мотивационной готовностью к учебно-профессиональной деятельности. В статье описаны данные проведенного факторного и корреляционного анализов, позволившие автору определить и описать компонентный состав каждой