

На правах рукописи

Золотухина Юлия Вячеславовна

**СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В
УСЛОВИЯХ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 19.00.05. – социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2016

Работа выполнена на кафедре психологии здоровья и коррекционной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**Научный
руководитель:**

Никишина Вера Борисовна

доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии здоровья и коррекционной психологии ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет»

**Официальные
оппоненты:**

Сарычев Сергей Васильевич

доктор психологических наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»

Смирнов Александр Александрович

кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогической психологии и педагогики ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Ведущая организация:

ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»

Защита состоится «28» октября 2016 года в «14» часов на заседании объединённого диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д.9, ауд.208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, Полушкина роща, д.1а и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>.

Автореферат размещен на сайте ВАК РФ: <http://vak.ed.gov.ru/>.

Автореферат разослан «__» _____ 2016 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Маркова Елена Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Актуальность проблемы социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел представлена несколькими уровнями аргументации: социальным, социально-психологическим, теоретическим и прикладным.

Социальный уровень аргументации обусловлен тем, что макросоциальные установки в отношении представителей правоохранительных органов зачастую являются негативными или выражено негативными, что, безусловно, проецируется на качество установок сотрудников органов внутренних дел, которые регулируют межличностное взаимодействие на уровне правоохранительной системы в целом. Общественное «негативное ожидание» существенно определяет качество межличностных отношений сотрудников правоохранительных органов. По нашему мнению, этими «ожиданиями» надо управлять, изменяя их на позитивные как во вне системы, так и внутри.

Социально-психологический уровень аргументации связан с тем, что межличностное взаимодействие в служебной деятельности характеризуется высоким уровнем интенсивности, неопределенности и психической напряженности, что повышает вероятность нарушений социально-психологической адаптации, а также риск психических и психосоматических расстройств.

Теоретический уровень аргументации связан с необходимостью расширения границ реализации метасистемного подхода в интеграции с положениями теорий социальных установок в условиях деятельности (служебной).

Вопрос об оценке особенностей межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, а также готовности к этому взаимодействию не входит в задачи, которые решает психологическая служба профессиональной среды, но, очевидно, должна решать. Субъект, включаясь в регламентированное профессиональное взаимодействие, должен знать и применять нормы и правила на условиях системы. Установки субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности играют роль системного регулятора в профессиональной среде. Таким образом, прикладной уровень аргументации обусловлен необходимостью решения проблем, связанных с перспективой совершенствования службы психологического сопровождения в условиях служебной деятельности в части, касающейся повышения эффективности межличностного взаимодействия сотрудников правоохранительных органов.

Степень проработанности проблемы. Разработка проблемы межличностного взаимодействия осуществлялась с точки зрения аспектов условий, видов и эффективности межличностного взаимодействия. До настоящего времени изучение проблемы межличностного взаимодействия является одним из ведущих направлений как в отечественных исследованиях (Агеев В.С., Ананьев Б.Г., Андреева Г.М., Донцов А.И., Журавлев А.Л., Ковалев Г.А., Коханов Е.В., Кричевский Р.Л., Леонтьев А.Н., Ломов Б.Ф., Машков В.Н., Мясичев В.Н., Новиков В.В., Носков В.А., Обозов Н.Н., Парыгин Б.Д., Петровский А.В., Платонов К.К., Рассказова А.Л., Рубинштейн С.Л., Сарычев С.В., Туровская А.А., Уманский Л.И. и др.), так и в зарубежных исследованиях (Бейлс Р., Берн Э., Бидат Ч., Знанецкий Ф., Лири Т., Парсон Т., Росс Л., Щепаньский Я.И. др.). Межличностное взаимодействие в профессиональной деятельности является предметом исследований Булгакова А.В., Горностаева С.В., Душкина А.С., Ермолаевой Е.П., Ивановой Н.Л., Карпова А.В., Кашапова М.М.,

Клюевой Н.В., Мазилова В.А., Марищук В.Л., Марковой А.К., Назарова В.И., Новикова В.В., Пацакула И.И., Поваренкова Ю.П., Смирнова А.А., Сочивко Д.В., Цехновичери В.М., Шадрикова В.Д. и др. Проблема социальных установок первоначально разрабатывалась в трудах представителей Вюрцбургской школы (Ах Н., Кульпе О.). К проблеме в разные годы обращались как западные (Бродбент Д., Гринвальд А., Груман Ч.Ф., Дуб Л., Знанецкий Ф., Крачфильд Р., Кульпе О., Кэмпбелл Д., Олпорт Г., Осгуд Ч., Смит М., Томас У., Фацио Р., Хабер Р., Халл К., Шериф М. и др.), так и отечественные психологи (Асмолов А.Г., Басин Ф.В., Бжалава И.Т., Вопнерук Е.А., Гомелаури М.Л., Девяткин А.А., Запорожец А.В., Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш., Леонтьев А.Н., Леонтьев Д.А., Надирашвили Ш.А., Натадзе Р.Г., Небиеридзе А.Д., Норакидзе В.Г., Прангишвили А.С., Сакварелидзе М.А., Сарджвеладзе Н.И., Сарычев С.В., Узнадзе Д.Н., Хачапуридзе Б.И., Чхартишвили Ш.Н., Шерозия А.Е. и др.). Проблеме изучения социальных установок в профессиональной деятельности в связи с прогнозированием поведения человека в профессиональной среде посвящены работы Алимовой М.А., Гавриной Е.Е., Скрипкиной Н.А., Цискаридзе М.А., Цукерман Г.А., Чарквиани Д.А., Шептенко О.Б. и других авторов.

В настоящее время, исследование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности является насущной и актуальной темой исследования в психологии. Особенно важно выявление особенностей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности и изучение взаимосвязи с условиями службы, профилем, длительностью служебной деятельности, а также иерархической системой званий.

Проблема, на решение которой направлено исследование заключается в определении особенностей социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности (с учетом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий), с целью повышения эффективности межличностного взаимодействия сотрудников правоохранительных органов.

Цель исследования – выявление особенностей социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности (с учётом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий).

Объект исследования – межличностное взаимодействие в условиях служебной деятельности.

Предмет исследования – социальные установки субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Гипотеза исследования. Содержание и структура социальных установок в условиях служебной деятельности регулируют межличностное взаимодействие субъектов.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы решались следующие **задачи:**

1. Обобщить основные подходы к проблеме социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.
2. Установить особенности структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.
3. Раскрыть функционирование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

4. Выявить изменение социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях служебной деятельности; а также в аспекте длительности служебной деятельности.

5. Проанализировать факторную структуру социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

6. Разработать программу психологической профилактики нарушений установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, с целью оптимизации системы установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Методологической основой исследования мы принимаем положения метасистемного подхода Карпова А.В. (2011), теории межличностного взаимодействия Ананьева Б.Г. (1968), Леонтьева А.Н. (1975), экологической теории социальной установки Девяткина А.А., (1999), положения теории саморегуляции Моросановой В.И. (2011), положения теории межличностного взаимодействия в служебной деятельности Буданова А.В. (1992).

Методы исследования. Методический инструментарий представлен группами теоретических (анализ научной литературы), эмпирических (архивный метод, клиническая беседа, психодиагностические методики, методы), статистических и психокоррекционных методов.

В числе психодиагностических методов были использованы: методика Шварц Ш. «Ценностный опросник», методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере Потёмкиной О.Ф., «Копинг-тест» (Лазарус Р., Фолкман С., в адаптации Крюковой Т.Л., Куфтяк Е.В., Замышляевой М.С.), методика диагностики временных установок Нюттена Ж., опросник «Стиль саморегуляции поведения» Моросановой В.И., методика диагностики межличностных отношений Лири Т. в модификации Собчик Л.Н., методика «Опросник временной перспективы» Зимбардо Ф.

Организация и эмпирическая база исследования. Исследование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности проводилось на базе Управления Министерства внутренних дел по Курской области в 2010-2015 гг. Общий объём выборки составил 306 человек в возрасте от 24 до 46 лет. Формирование выборок осуществлялось по следующим критериям: 1) длительность профессиональной деятельности (до 1 года – 96 человек; от 1 года до 5 лет – 98 человек; свыше 5 лет – 112 человек); 2) профиль профессиональной деятельности (оперативное взаимодействие – 168 человек; аналитическое взаимодействие – 138 человек); 3) условия профессиональной деятельности (нормативные условия профессиональной деятельности – 169 человек; особые условия профессиональной деятельности – 137 человек); 4) иерархическая система званий (в звании лейтенант – 74 человека, капитан – 87 человек, майор – 82 человека, подполковник – 63 человека). В число лиц, имеющих звание лейтенант вошёл 51 человек с присвоенным специальным званием младший лейтенант, 14 человек с присвоенным специальным званием лейтенант, 9 человек с присвоенным специальным званием старший лейтенант. Под нормативными условиями служебной деятельности понимаем условия, связанные с выполнением оперативных задач в местах постоянной дислокации. Под особыми условиями служебной деятельности понимаем выполнение оперативных задач вне мест постоянной дислокации продолжительностью не менее 6 месяцев. Исследование испытуемых по

критерию «особые условия профессиональной деятельности» осуществлялось в адаптационном периоде. Все группы испытуемых уравнивались по полу (в исследовании принимали участие только мужчины), возрасту (все испытуемые в возрасте от 24 до 46 лет), образовательному уровню (все испытуемые имели высшее юридическое образование), условиям профессиональной деятельности (все испытуемые являются сотрудниками правоохранительных органов).

Научная новизна исследования. Впервые применён алгоритм метасистемного анализа к проблеме изучения социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. Эмпирически обоснованы особенности структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Установлены социальные установки межличностного взаимодействия в особых условиях служебной деятельности. Проанализировано функционирование социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, исходя из специфики условий служебной деятельности (нормативные, особые), профиля служебной деятельности (аналитическая, оперативная), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет). Установлено, что структурная организация системы социальных установок субъектов служебной деятельности взаимосвязана с «общим уровнем осознанной саморегуляции», регуляторными процессами «планирования» и «оценивания результатов» вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий.

Эмпирически выявлены изменения социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях служебной деятельности, а также в аспекте длительности служебной деятельности.

Определена факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности.

Теоретическая значимость исследования. Результаты диссертационного исследования вносят вклад в развитие социальной психологии личности, в части конкретизации представлений о структурной организации, функционировании и изменении социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности. На основании полученных эмпирических результатов уточнены теоретические представления о специфике структурной организации социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности (нормативных, особых), профиля служебной деятельности (аналитическая, оперативная), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет). Раскрыта специфика структурной организации социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в качествах гомогенности – гетерогенности их организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что на основании результатов эмпирического исследования разработана, апробирована и внедрена программа психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, целью которой является оптимизация системы установочной регуляции межличностного взаимодействия. Реализация программы осуществлялась с теоретической проработкой социально-психологических особенностей профессионального взаимодействия субъектов служебной деятельности на начальных этапах, а также с практической

психодиагностической и психопрофилактической деятельностью на последующих этапах.

Достоверность и надёжность данных обеспечивается методологической обоснованностью исходных положений, репрезентативностью изучаемой выборки, использованием валидного психологического инструментария, применением методов статистической обработки данных, непротиворечивостью промежуточных и основных результатов, а также сопоставлением с данными, полученными другими исследователями.

Апробация и практическая реализация основных положений. Результаты проведённых исследований были представлены на I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2011), международной научно-практической конференции «Аддикция в современном научном пространстве» (Курск, 2012), международной научно-практической конференции «Человек в сложной жизненной ситуации: клинико-психологический подход» (Курск, 2012), Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы здоровьесбережения студенческой молодёжи» (Курск, 2012), IV Национальном конгрессе неврологов, психиатров и наркологов Украины «Доказательная медицина в неврологии, психиатрии и наркологии. Сегодня и в будущем» (Харьков, 2012), II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2012), III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2013), Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел Российской Федерации (Москва, 2013); IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2014); V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход» (Курск, 2015).

Результаты исследования отражены в 16 научных публикациях, в том числе в 5 статьях, опубликованных в научных рецензируемых журналах.

Положения, выносимые на защиту.

1. Реализация метасистемного подхода к анализу социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности реализуется на следующих уровнях: на метапсихологическом уровне – через оценку служебной деятельности (регламентированность, иерархичность, экстремальность и др.), структурном уровне – через анализ структурной организации социальных установок в условиях служебной деятельности, на функциональном уровне – через анализ особенностей регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, на генетическом уровне – через изменение социальных установок межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях, а также в параметрах длительности служебной деятельности, на интегративном уровне – через факторную структуру социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

2. Структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности представлена ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим компонентами. Общими особенностями на уровне структурных компонентов социальных установок субъектов вне зависимости от

условий, профиля служебной деятельности, иерархической системы званий и длительности служебной деятельности являются: на уровне ценностного компонента – преобладание ценностей «универсализма», «самостоятельности» и «безопасности»; когнитивной компонент характеризуется эгоистической направленностью, ориентированной на результат и на материальное благосостояние; аффективно-поведенческий компонент представлен «позитивным будущим», а также преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации» и «дистанцирования».

Система социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля служебной деятельности (оперативный, аналитический), иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет), а также в нормативных условиях служебной деятельности является высокоорганизованной, качественно гомогенной. В особых условиях служебной деятельности структура системы социальных установок субъектов является дифференцированной, качественно гетерогенной. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок с учетом условий служебной деятельности выявлено, что базовыми элементами (качествами), выполняющими роль интегратора структуры в нормативных условиях служебной деятельности, являются «альтруистическая направленность» и «ориентация на результат», в особых условиях – поведенческая стратегия «дистанцирования». Системообразующим элементом (качеством) при оперативном профиле служебной деятельности выступает поведенческая стратегия «конфронтации», при аналитическом профиле деятельности – «ориентация на результат». Базовыми элементами (качествами) для субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», у субъектов служебной деятельности в званиях капитан, майор и подполковник – «ориентация на результат». Базовыми элементами (качествами) при длительности служебной деятельности до 1 года являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», при длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет и свыше 5 лет – «ориентация на результат».

3. Функционирование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия определяется «общим уровнем осознанной саморегуляции», регуляторными процессами «планирования», «оценивания результатов» вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий.

В нормативных условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется высокой гибкостью и самостоятельностью, а также общим уровнем саморегуляции; на уровне когнитивного компонента регуляция осуществляется через процессы планирования и оценивания результатов; на уровне аффективно-поведенческого компонента – через процесс планирования. В особых условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется высоким уровнем самостоятельного принятия решений; на уровне когнитивного компонента и аффективно-поведенческого компонента регуляция осуществляется через процесс планирования.

Вне зависимости от профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный) структурная организация системы социальных установок субъектов межличностного взаимодействия на уровне ценностного компонента регулируется высокой самостоятельностью и общим уровнем саморегуляции; на уровне когнитивного

компонента регуляция осуществляется через процесс планирования и оценивания результатов; на уровне аффективно-поведенческого компонента определяется регуляторными процессами планирования. При аналитическом профиле служебной деятельности специфической особенностью является взаимосвязь низкой «конформности» (ценностный компонент) и высокой «гибкости» на уровне ценностного компонента в структуре социальной установки. При оперативном профиле служебной деятельности специфической является взаимосвязь низкой выраженности ценности «традиции» и высокой «самостоятельности», а также «негативного прошлого» с «общим уровнем осознанной саморегуляции»

Вне зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник) регуляция структуры социальных установок на уровне когнитивного компонента регулируется процессами планирования и оценивания результатов, регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через процесс планирования. У субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта на уровне ценностного компонента осуществляется через самостоятельность, а также общий уровень осознанной саморегуляции. У субъектов служебной деятельности в звании капитана на уровне ценностного компонента в структуре системы социальных установок субъектов регуляция осуществляется через общий уровень осознанной саморегуляции и самостоятельность; на уровне когнитивного компонента – «через процессы планирования и оценивание результатов. У субъектов служебной деятельности в звании майора на уровне ценностного компонента регуляция осуществляется процессами самостоятельности и общим уровнем осознанной саморегуляции. Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании подполковник на уровне ценностного компонента регулируется через высокую самостоятельность, моделирование, а также общий уровень осознанной саморегуляции; на уровне когнитивного компонента – через процессы планирования и оценивания результатов.

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года на уровне ценностного компонента осуществляется через самостоятельность, гибкость, а также общий уровень осознанной саморегуляции. Когнитивный компонент регулируется процессами планирования и оценивания результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через процесс планирования. Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется через общий уровень осознанной саморегуляции, а также через регуляторный процесс самостоятельности. Когнитивный компонент регулируется процессами планирования и оценивания результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через планирование. Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет на уровне ценностного компонента регулируется через процесс моделирования, регуляторный процесс самостоятельности, а также через общий уровень осознанной саморегуляции. Когнитивный компонент регулируется планированием и оцениванием результатов. Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через планирование и общий уровень осознанной саморегуляции.

4. Изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности (генез) наблюдается при переходе из нормативных условий служебной деятельности к особым условиям. Проявления изменений характеризуются

уменьшением общего количества значимых связей между компонентами социальных установок и изменением стилей межличностного взаимодействия в особых условиях служебной деятельности. Изменение структуры взаимосвязей происходит за счет уменьшения количества связей ценностного компонента социальной установки и стилей межличностного взаимодействия. Взаимосвязи между когнитивным компонентом социальной установки и стилями межличностного взаимодействия остаются устойчивыми. Выявлено увеличение количества взаимосвязей между стилями межличностного взаимодействия и аффективно-поведенческим компонентом социальной установки субъектов. Властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативных, особых) является устойчиво выраженным и взаимосвязан со всеми компонентами социальной установки (ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим).

Вне зависимости от длительности служебной деятельности выраженность властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия сохраняется. Властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности до 1 года взаимосвязан со всеми компонентами социальной установки: ценностным (ценность «власти»), когнитивным (ориентированность на результат) и аффективно-поведенческим (направленность на будущее). При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан с когнитивным (ориентация на результат) и аффективно-поведенческим (ориентация на будущее) компонентами системы социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности и утрачивает взаимосвязь с ценностным компонентом. Изменение качества взаимосвязей властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия и социальных установок объясняется тем, что приоритетными задачами данного периода является расширение социальных связей в деятельности, самоутверждение, появляется необходимость закрепиться в системе, проявить свои полномочия. Властный – лидирующий стиль межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности свыше 5 лет сохраняет взаимосвязь с когнитивным компонентом системы социальных установок (ориентация на результат), утрачивает взаимосвязь с аффективно-поведенческим компонентом, но при этом восстанавливается взаимосвязь с ценностным компонентом социальной установки, только уже в другом содержании, а именно, происходит замена взаимосвязи с ценностью «власти» на взаимосвязь с ценностью «безопасности». Данная тенденция объясняется тем, что субъекты служебной деятельности в этот период преимущественно реализуют свою деятельность в управленческих функциях, формируются устойчивые схематизированные паттерны поведения, возможные перспективы профессионального роста соотносятся с ограничениями и возможными санкциями.

5. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также от иерархической системы званий компонентов содержит ценность «власти» и ориентацию на результат; на уровне регуляции – процесс «планирования» и «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном – лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, который является преобладающим. При этом выявлено качественное своеобразие факторной структуры социальных установок субъектов межличностного взаимодействия как по количеству факторов, так и по их содержанию, которое определяется параметрами служебной деятельности: условиями служебной

деятельности (нормативные, особые), профилем служебной деятельности (аналитический, оперативный), иерархической системой званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник), длительностью служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности 19.00.05.

Диссертационное исследование соответствует п. 2. «Закономерности общения и взаимодействия людей» в части рассмотрения основных типов интеракции; п. 4. «Социальная психология личности» в части рассмотрения социальной установки, подходов к изучению установки, изменения социальных установок личности, проблемы соотношения установок и поведения, измерения установок; п. 5. «Практические приложения социальной психологии» в части рассмотрения стратегий практической работы социального психолога, основных направлений прикладных исследований и практической работы в социальной психологии, сферы организационного развития паспорта специальности ВАК 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Структура и объём диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы, включающего 255 источника, сред них 205 отечественных авторов, 50 - зарубежных, и 2 приложений. В тексте содержится 19 таблиц и 58 рисунков. Объём работы составляет 197 страницы, объём приложений – 39 страниц (30 таблиц).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснованы актуальность исследования и состояние разработанности проблемы, определены объект, предмет и цель исследования, выдвинута гипотеза и задачи теоретического анализа и экспериментального исследования, обоснованы теоретические и методологические основы, методы и этапы исследования, показаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе представлены результаты обобщения основных научных подходов к трактовке понятий «межличностное взаимодействие», «установка».

В первом параграфе представлены результаты категориально-проблемологического анализа понятия межличностного взаимодействия в отечественной и зарубежной психологии.

Современные представления о содержании понятия «межличностное взаимодействие» строятся на трудах Ананьева Б.Г., Андреевой Г.М., Журавлёва А.Л., Леонтьева А.Н., Ломова Б.Ф., Парыгина Б.Д., Петровского А.В., Обозова Н.Н., Уманского Л.И. и др.

В отечественной психологии сложилось несколько подходов к трактовке понятия межличностного взаимодействия. Первый подход рассматривает взаимосвязь межличностного взаимодействия и феномена общения (Андреева Г.М., Ломов Б.Ф., Парыгин Б.Д.); второй подход – взаимосвязь межличностного взаимодействия и отношений (Коломинский Я.Л., Мясищев В.Н., Обозов Н.Н., Рубинштейн С.Л.); третий подход представляет собой межличностное взаимодействие как совместную деятельность (Ананьев Б.Г., Журавлёв А.Л., Леонтьев А.Н., Петровский А.В., Уманский Л.И.).

В работах представителей зарубежной психологии категория межличностного взаимодействия рассматривается с точки зрения типологии, феноменологии, мотивационной стороны взаимодействия людей друг с другом, а также с точки зрения

механизма и структуры, участников межличностного взаимодействия (Бейлс Р., Берн Э., Знанецкий Ф., Лири Т., Парсонс Т. и др.).

В результате осуществлённого категориально-проблемологического анализа в качестве методологического основания нами были приняты теоретические подходы отечественных психологов к определению понятия межличностного взаимодействия в рамках субъектно-деятельностной парадигмы. Выделяем два базовых уровня: на уровне отношения понятий «деятельности» и «взаимодействия» мы обращаемся к логике Ананьева Б.Г. и рассматриваем взаимодействие как компонент деятельности, на содержательном уровне обращаемся к теории Леонтьева А.Н. и понимаем взаимодействие как обмен идеями, взаимное влияние на установки и приобретение социального опыта.

Во втором параграфе представлены результаты структурно-феноменологического анализа социальных установок как регулятора межличностного взаимодействия.

В научный оборот понятие установки впервые было введено Спенсером Г. Томас У. и Знанецкий Ф. впервые ввели понятие «аттитюд» для обозначения ориентации индивида в качестве члена группы относительно ценностей группы. Олпортом Г.В. были предприняты попытки выделения функций аттитюда, обоснованный анализ которых впервые был представлен в работах Смита М. Дальнейшие исследования были направлены на анализ функций аттитюда (Катц Д). Рокич М. усложнил структуру аттитюда, предположив одновременное существование двух аттитюдов, каждый из которых может актуализироваться в данный момент времени – на объект и на ситуацию.

Своё развитие теории аттитюдов получили в рамках следующих подходов: когнитивного (Abelson E., Ajzen I., Festinger L., Fink A., Fishbein M., Haider F., Newcomb T.M., Osgood C.E., Rosenberg M.J., Tannenbaum P.H.), регуляторного (Edwards W., Greenwald A.G., Leippe M., Nutten J., Orbell S., Zimbardo F.), бихевиорального (Betz A.L., Doob L., Hall C., Jussim L.J., Lynn A.R., Krosnick J.A., Staats A.W., Staats C.K., Tolman E.C.) и структурного (Davis J., Frederick E., Haddock G., Huskinson T.L., Mead G., Neuwirth K.) подходов.

В результате реализации категориально-понятийного анализа феномена социальных установок в исследованиях зарубежных учёных можно сделать вывод о преимущественном изучении психологической составляющей аттитюда: когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов, а также экспрессивно-оценочной функции и функции психологической защиты. Вся система зарубежных теорий социальных установок дифференцируется в трёх основных направлениях: установка как предрасположенность к активности, установка как готовность к осуществлению активности, установка – как механизм реализации активности.

Современные научные представления об установке в отечественной психологии базируются на исследованиях в рамках грузинской школы установки (Бассин Ф.В., Иосебадзе Т.Т., Иосебадзе Т.Ш., Надирашвили Ш.А., Норакидзе В.Г., Прангишвили А.С., Сакварелидзе М.А., Сарджвеладзе Н.И., Узнадзе Д.Н., Чхартишвили Ш.Н., Шерозия А.Е. и др.), в рамках субъектно-деятельностной парадигмы (Асмолов А.Г., Запорожец А.В., Леонтьев А.Н., Леонтьев Д.А.) и системного подхода (Девяткин А.А.).

В результате реализации структурно-феноменологического и категориально-понятийного анализа понятия социальных установок в качестве методологического основания исследования нами были приняты положения экологической теории к

анализу социальной установки Девяткина А.А. базирующиеся на теории установки Узнадзе Д.Н. и теории социальной установки Надирашвили Ш.А.

В третьем параграфе на основании выделенных методологических оснований сформулирована теоретическая схема исследования.

Социальную установку понимаем, как функцию, «обладающую свойствами анализа возможностей окружающего мира, свойствами встраивания сформированных социальных установок в консистентную систему социальных установок. Эта функция должна отражать особенности вида *homo sapiens* и учитывать прошлый опыт индивида» (Девяткин А.А., 1999, с. 178).

В рамках представляемой работы окружающий мир рассматриваем через понятие профессиональной среды служебной деятельности, представляющей социальный уровень анализа социальной установки. Профессиональная среда служебной деятельности при этом рассматривается через параметры условий деятельности (нормативные или особые); профиль служебной деятельности (аналитический или оперативный), определяемый содержанием выполняемых служебных обязанностей; иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник); длительности служебной деятельности. Содержание служебной деятельности, реализуемое в описанных параметрах, определяет содержательную наполненность социальных установок субъектов служебной деятельности.

Служебная деятельность также предполагает выполнение служебных задач как в нормативных, так и в зонах с особыми условиями, под которыми мы будем понимать выполнение оперативно-служебных задач вне мест постоянной дислокации продолжительностью не менее шести месяцев.

Общими характеристиками служебной деятельности являются: регламентированность, высокая ответственность, властные регуляторы взаимодействия, психические и физические перегрузки. Специфические характеристики служебной деятельности в особых условиях: внезапность, высокая рискантность, отсутствие привычных контактов с членами семьи и близкими людьми, высокая интенсивность взаимодействия, недостаток приспособительных возможностей. Специфические характеристики общенормативных условий: предсказуемость, нормативная рискантность, предсказуемость содержания деятельности, наличие привычных контактов с членами семьи и близкими людьми, возможность участия в решении их проблем, регламентированное взаимодействие. Выделенные факторы служебной деятельности согласуются с исследованиями в этой области.

Рассматривая социальную установку как сложно организованный феномен, её анализ целесообразно осуществлять в логике метасистемного подхода, разрабатываемого ярославской психологической школой (Карпов А.В., 2011). Алгоритм системного анализа включает в себя пять уровней: метапсихологический (определение метасистемы по отношению к изучаемому объекту, его качественной определённости и специфичности); структурный (определение компонентов, связей, структуры); функциональный (определение специфических особенностей функционирования в конкретных условиях); генетический (определение особенностей трансформации при изменении условий); и интегративный, представляющий собой интеграцию содержания четырёх предшествующих уровней анализа (см. рис. 1).

Реализация метасистемного уровня анализа осуществляется через выявление специфических особенностей социальных установок в условиях служебной деятельности с учётом условий, профиля, длительности служебной деятельности, и иерархической системы званий.

Таким образом, в качестве метасистемы по отношению к социальным установкам субъектов служебной деятельности выступают условия служебной деятельности, рассматриваемые через параметры условий, профиля, иерархической системы званий и длительности, которые, в свою очередь, определяют качественную определенность и специфичность социальных установок субъектов служебной деятельности. Структурный уровень раскрывается в особенностях структурной организации социальных установок в условиях служебной деятельности; функциональный уровень выявляет специфику регуляции социальных установок в условиях служебной деятельности. Генетический уровень анализа реализуется в двух аспектах: изменение структурной организации социальных установок с учетом длительности служебной деятельности, а также в состоянии перехода от нормативных условий служебной деятельности к особым. На интегративном уровне анализа формируется факторная структура социальных установок в условиях служебной деятельности.

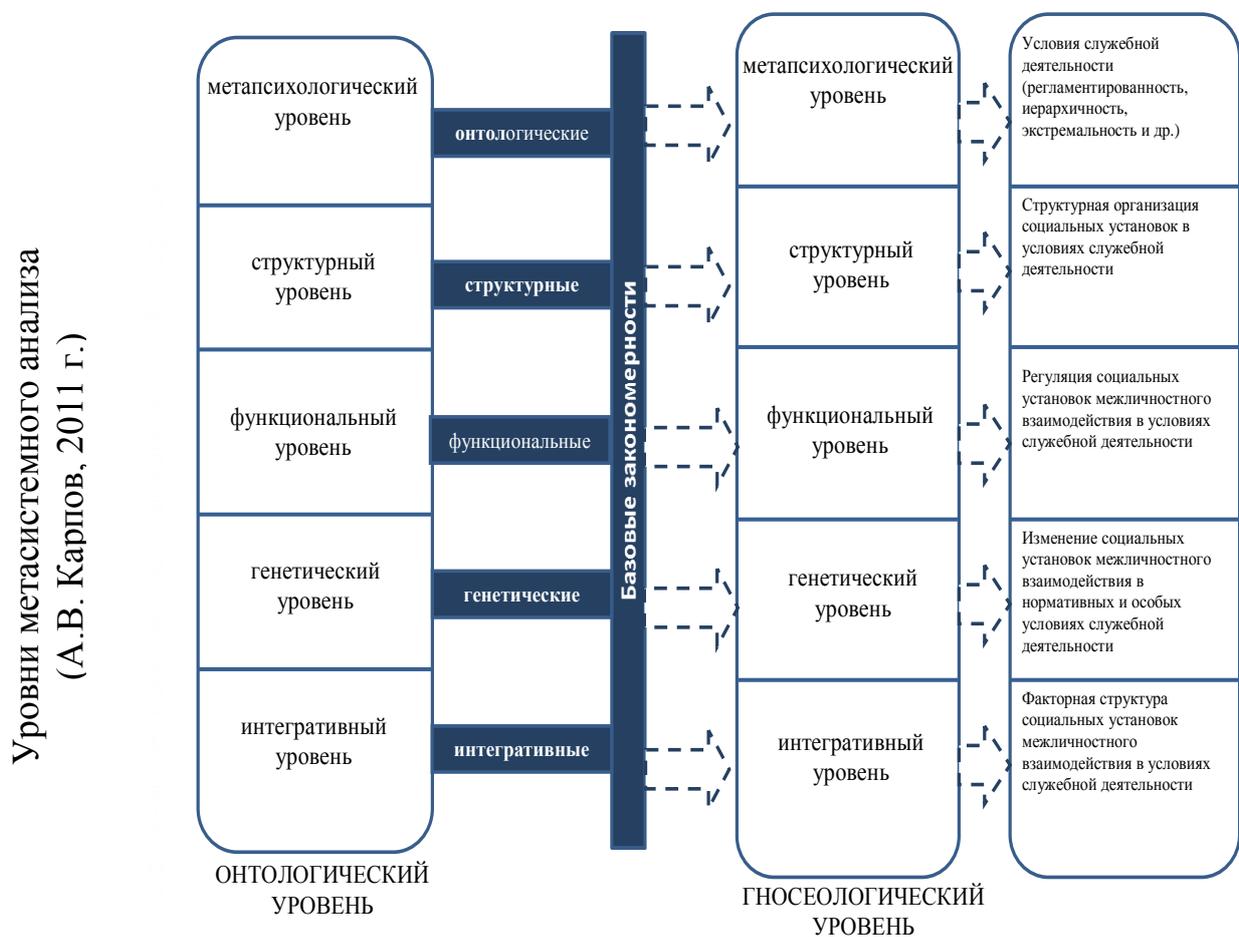


Рисунок 1 – Уровни метасистемного анализа социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности

Во второй главе представлены результаты эмпирического исследования социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

В первом параграфе представлены результаты исследования особенностей структурной организации и функционирования социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

В результате исследования структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в нормативных и особых условиях

служебной деятельности выявлено, что вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативных, особых) ценностный компонент характеризуется преобладанием ценностей «универсализма», «самостоятельности» и «безопасности» на уровне нормативных идеалов при поведенческой реализации ценностей «универсализма» и «гедонизма». На уровне когнитивного компонента выявлено совпадение рельефа профилей социальных установок в мотивационно-потребностной сфере субъектов межличностного взаимодействия, как в нормативных, так и в особых условиях служебной деятельности. Специфические особенности социальных установок субъектов межличностного взаимодействия проявляются в значимом снижении уровня выраженности альтруистических, эгоистических и процессных установок у субъектов служебной в особых условиях при значимом преобладании социальных установок в мотивационно-потребностной сфере, ориентированных на результат. Аффективно-поведенческий компонент характеризуется значимым преобладанием поведенческих стратегий «социальной поддержки» и «положительной переоценки» при снижении «конфронтации», «дистанцирования» и «принятия ответственности». Преобладают поведенческие стратегии «конфронтации», «дистанцирования» и «принятия ответственности» при значимом снижении стратегий «социальной поддержки» и «положительной переоценки».

В результате исследования структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом профиля служебной деятельности выявлено, что, как при аналитическом, так и при оперативном профиле служебной деятельности ценностный компонент характеризуется преобладанием ценностей «универсализма», «достижения» и «безопасности» как на уровне нормативных идеалов (отражающем уровень представлений), так и на уровне индивидуальных приоритетов (отражающем уровень поведенческой реализации). На уровне когнитивного компонента выявлено значимое преобладание эгоистических процессных установок материальной направленности при аналитическом профиле служебной деятельности и значимое преобладание эгоистических результатных установок материальной направленности при оперативном профиле служебной деятельности. Аффективно-поведенческий компонент, как при аналитическом, так и при оперативном профиле служебной деятельности характеризуется преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации», «дистанцирования», «принятия ответственности» и «планирования решений» при минимальной представленности стратегий «социальной поддержки» и «избегания».

В результате исследования структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учётом иерархической системы званий выявлено, что ценностный компонент характеризуется преобладанием ценностей «универсализма», «самостоятельности» и «безопасности» как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне их поведенческой реализации вне зависимости от звания. На уровне когнитивного компонента преобладают результатные установки эгоистической направленности, ориентированные на свободу и материальное благосостояние вне зависимости от звания. Аффективно-поведенческий компонент характеризуется преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации» и «принятия ответственности» у обследуемых в звании лейтенант, преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации», «самоконтроля», «бегства-избегания» и «планирования решения проблемы» у обследуемых в звании капитан, преобладанием стратегий «конфронтации», «самоконтроля», «бегства-избегания», «планирования решения

проблемы» и «дистанцирования» у обследуемых в звании майор, преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации» и «принятия ответственности» у обследуемых в звании подполковник.

В результате исследования структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия с учётом длительности служебной деятельности выявлено, что ценностный компонент характеризуется преобладанием ценностей «универсализма», «самостоятельности» и «безопасности» как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне их поведенческой реализации вне зависимости от длительности служебной деятельности. На уровне когнитивного компонента преобладают результатные установки эгоистической направленности, ориентированные на свободу и материальное благосостояние вне зависимости от длительности служебной деятельности. Аффективно-поведенческий компонент характеризуется преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации», «дистанцирования» и «принятия ответственности» при длительности служебной деятельности до 1 года, значимым преобладанием стратегии «конфронтации», «дистанцирования», «самоконтроля», «социальной поддержки», «бегства-избегания» и «планирования принятия решения проблемы» при длительности служебной деятельности от 1 до 5 лет, преобладанием поведенческих стратегий «конфронтации», «дистанцирования» и «принятия ответственности» при длительности служебной деятельности свыше 5 лет.

Расчёт показателей организованности структуры социальных установок межличностного взаимодействия с учётом условий служебной деятельности, профиля служебной деятельности, иерархической системы званий, длительности служебной деятельности осуществлялся через оценку индексов когерентности и дивергентности, а также расчёта коэффициента организованности структуры социальных установок межличностного взаимодействия на основании полученных значимых взаимосвязей ($p \leq 0,01$). Индекс общей организованности структуры является функцией от общего количества положительных и отрицательных связей, а также их значимости.

Расчёт коэффициента организованности структуры социальных установок межличностного взаимодействия осуществлялся через вычисление суммы значений индекса когерентности и индекса дивергентности.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что социальные установки межличностного взаимодействия в нормативных условиях вне зависимости от профиля и длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий представляют собой высокоорганизованную интегрированную структуру. В особых условиях служебной деятельности социальные установки межличностного взаимодействия являются дифференцированными.

Результаты оценки качественного своеобразия структур социальных установок субъектов межличностного взаимодействия позволили выявить статистически достоверную разнородность структур социальных установок субъектов в зависимости от условий служебной деятельности: в нормативных условиях является гомогенной, в особых условиях – гетерогенной. Структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля и длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий, характеризуется однородностью, то есть являются гомогенной.

Функциональный уровень анализа социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности раскрывает специфику регуляции системы социальных установок. На эмпирическом этапе

функциональный анализ реализуется через процедуру корреляционного анализа структурных компонентов социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с процессами системы саморегуляции личности через процедуру корреляционного анализа с использованием r -критерия ранговой корреляции Спирмена ($p < 0,05$) в соответствии с выделенными параметрами служебной деятельности (условия, профиль, иерархическая система званий и длительность служебной деятельности).

В нормативных условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – низкая «конформность» регулируется высокой «гибкостью» и «самостоятельностью», высокий «универсализм» и «самостоятельность» – «общим уровнем саморегуляции». Когнитивный компонент: «ориентация на результат» взаимосвязана с «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: регуляция планирования решений позитивного будущего осуществляется через стиль «планирования».

В особых условиях служебной деятельности структурная организация социальных установок на уровне ценностного компонента регулируется следующим образом: низкая «конформность» и высокая «самостоятельность» – высоким уровнем «самостоятельного принятия решений». Когнитивный компонент: «ориентация на результат» взаимосвязана с «планированием». Аффективно-поведенческий компонент: регуляция планирования решений с учётом негативного прошлого и позитивного будущего осуществляется также через стиль «планирования».

При аналитическом профиле служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – низкая «конформность» регулируется высокой «гибкостью» и «самостоятельностью», высокий «универсализм» и «самостоятельность» – «общим уровнем саморегуляции». Когнитивный компонент: «ориентация на результат» взаимосвязана с «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: регуляция планирования решений позитивного будущего осуществляется через стиль «планирования».

При оперативном профиле служебной деятельности структурная организация системы социальных установок межличностного взаимодействия взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – низкая «конформность» и «традиции» регулируется высокой «самостоятельностью», ценности «универсализма» и «самостоятельности» – «общим уровне осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» и «свободу» взаимосвязаны с «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: регуляция «негативного прошлого» осуществляется «общим уровнем осознанной саморегуляции», «планирования решений позитивного будущего» – высокой выраженностью стиля «планирования».

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта осуществляется следующим образом: ценностный компонент – проявления «конформности» взаимосвязаны с «самостоятельностью», ценности «самостоятельности» и «универсализма» – с «общим уровнем осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» регулируется «планированием» и «оцениванием результатов». Регуляция аффективно-

поведенческого компонента социальной установки осуществляется через стиль «планирования».

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании капитана взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – «универсализм» и «безопасность» поддерживаются «общим уровнем осознанной саморегуляции», низкая «конформность» – «самостоятельностью». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» и «свободу» взаимосвязаны с «планированием» и «оцениванием результатов». Регуляция аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через «планирование».

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании майора взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – низкая «конформность» и высокая «добродота» регулируются «самостоятельностью», а также «общим уровнем осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» взаимосвязана с «планированием» и «оцениванием результатов». Регуляция аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через «планирование».

Структурная организация социальных установок субъектов служебной деятельности в звании подполковника взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – «низкая конформность» и высокая «добродота» регулируются высокой «самостоятельностью», поддержание ценности «традиций» – «моделированием», а также «общим уровнем осознанной саморегуляции», регулирующим «самостоятельность». Когнитивный компонент: ориентации на «результат» и «свободу» взаимосвязаны с «планированием» и «оцениванием результатов». Регуляция на уровне аффективно-поведенческого компонента социальной установки осуществляется через «планирование».

Регуляция структурной организации социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности до 1 года осуществляется следующим образом: ценностный компонент – проявления «конформности» взаимосвязаны с «самостоятельностью» и «общим уровнем осознанной саморегуляции», ценность «универсализма» – с «гибкостью», а также с «общим уровнем осознанной саморегуляции». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» поддерживается «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений нейтрального настоящего при позитивном будущем осуществляется через стиль «планирования».

Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности от 1 года до 5 лет взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – ценность «самостоятельности» регулируется через «общий уровень осознанной саморегуляции», поддержание низкой «конформности» и высокой «добродоты» – через стиль «самостоятельности». Когнитивный компонент: ориентация на «результат» взаимосвязана с «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений позитивного будущего осуществляется через стиль «планирования».

Структурная организация социальных установок субъектов с длительностью служебной деятельности свыше 5 лет взаимосвязана со следующими стилями саморегуляции: ценностный компонент – поддержание ценности «традиций» регулируется через «моделирование», ценностей «конформности» и «добродоты» – через стиль «самостоятельности» (через регуляцию), ценности «самостоятельности» – через

общий уровень осознанной саморегуляции. Когнитивный компонент: ориентации на «результат» и «свободу» взаимосвязаны с «планированием» и «оцениванием результатов». Аффективно-поведенческий компонент: планирование решений позитивного будущего с учётом негативного прошлого осуществляется через стиль «планирования» и «общий уровень осознанной саморегуляции».

Во втором параграфе представлены результаты изучения изменения социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности, реализованного в двух аспектах: изменение структурной организации социальных установок с учётом длительности служебной деятельности; изменение структурной организации социальных установок в состоянии перехода из нормативных условий служебной деятельности в особые.

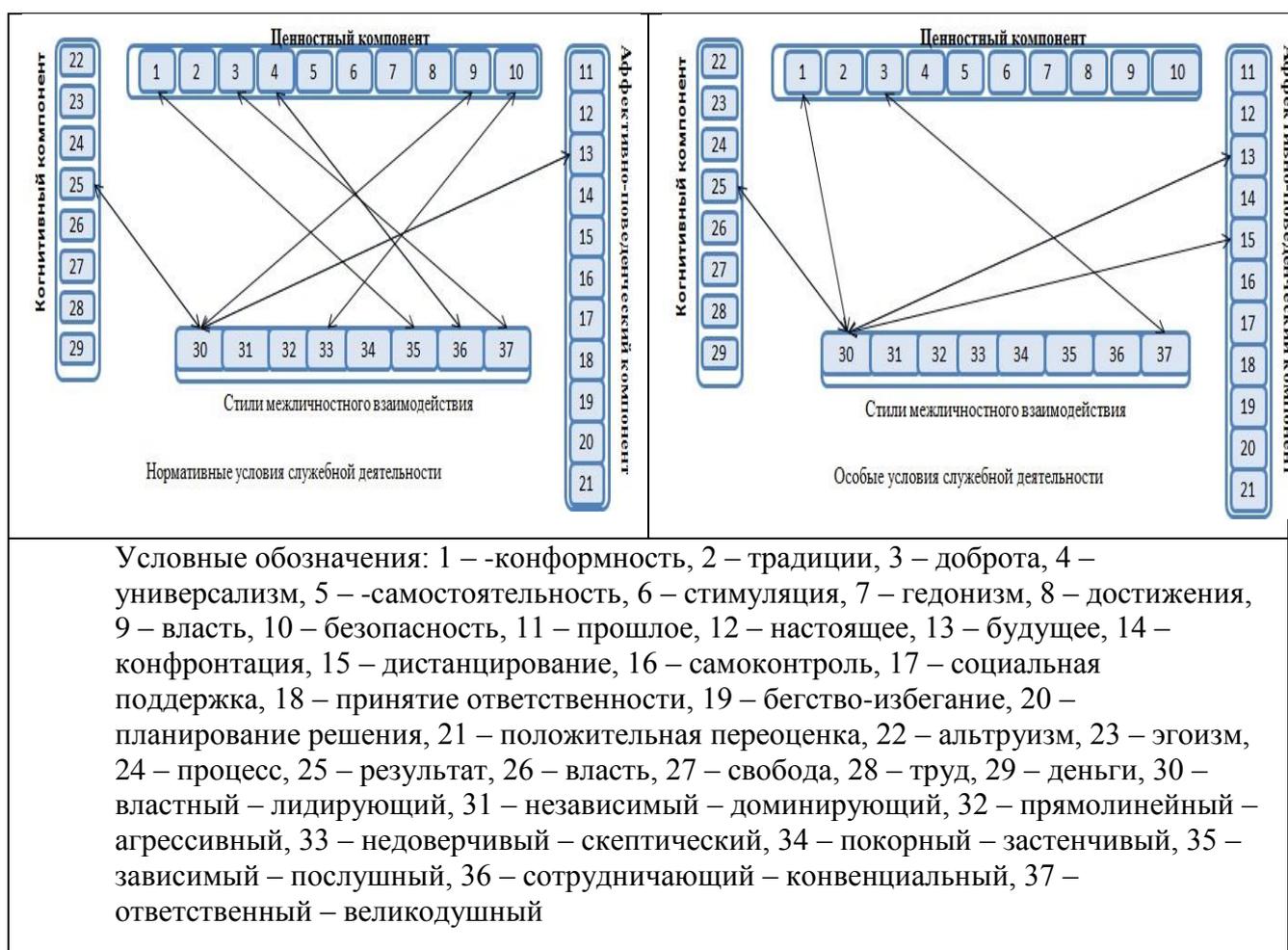


Рисунок 2. Схемы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности (нормативных, особых) (г-критерий Спирмена; уровень значимости взаимосвязей $r > 0.37$)

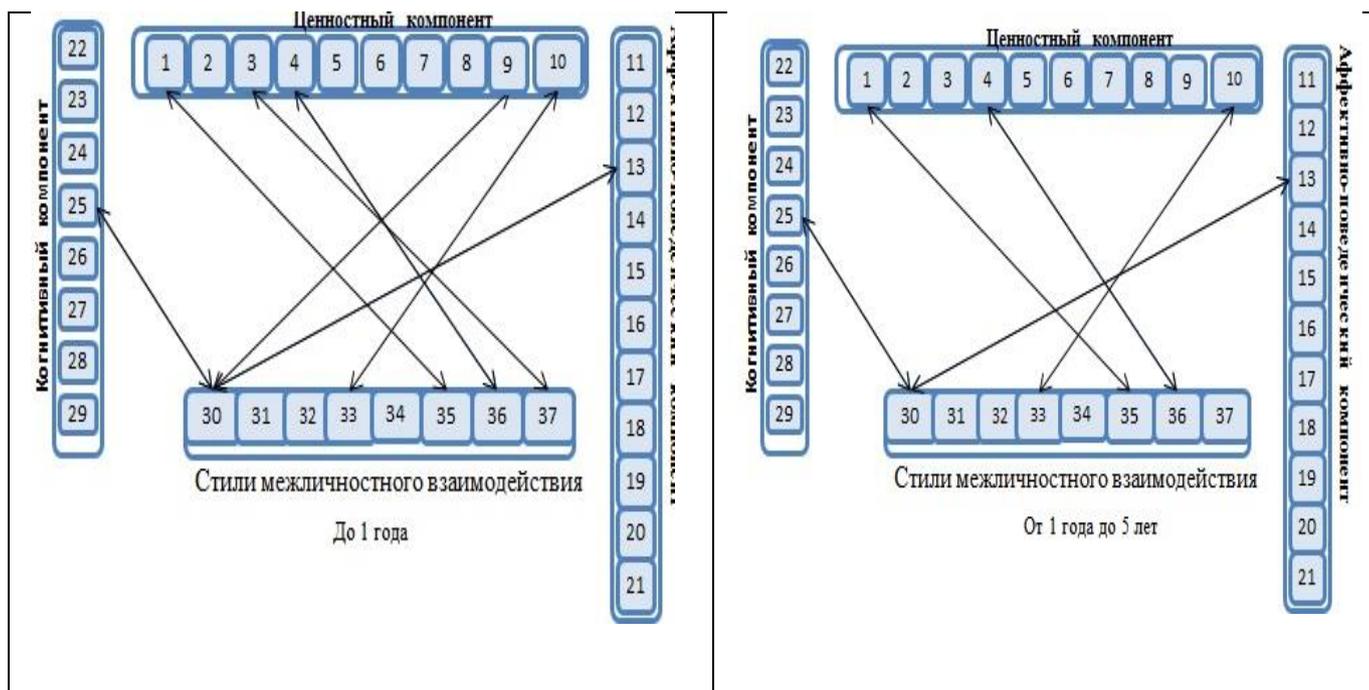
В нормативных условиях служебной деятельности «недоверчивый – скептический» стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан с ценностью «безопасности» в структуре социальной установки; «зависимый» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «конформности»; сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «универсализма»; «ответственный» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «доброты». В особых условиях служебной деятельности «ответственный»

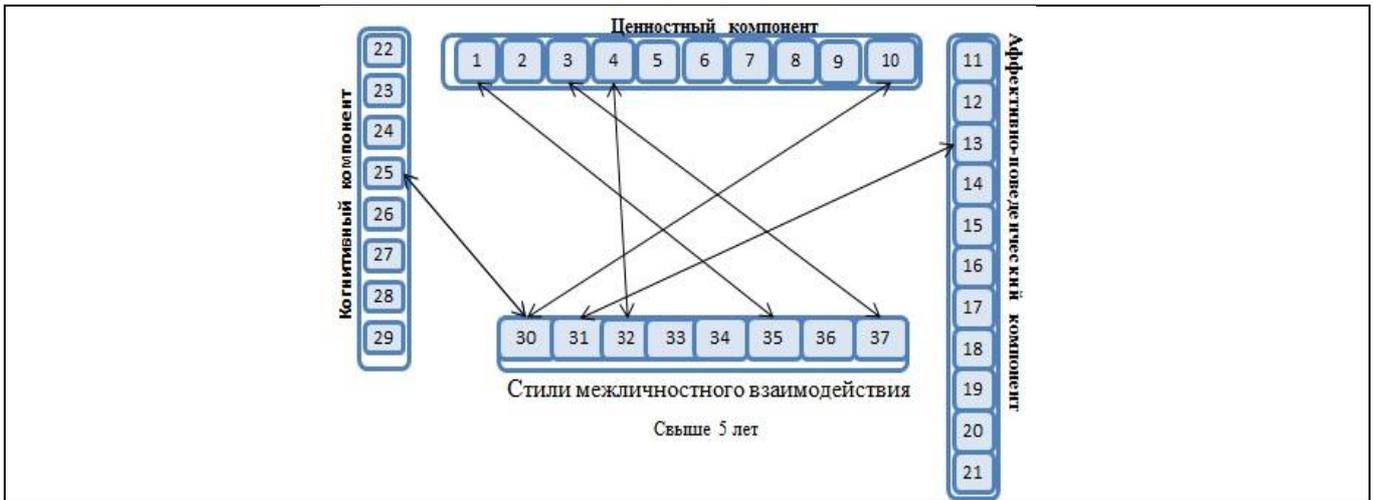
стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан с ценностью «доброты» в структуре социальной установки (см. рис. 2). При длительности служебной деятельности до 1 года «недоверчивый – скептический» стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан с ценностью «безопасности»; «зависимый» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «конформности»; «сотрудничающий» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «универсализма»; «ответственный» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «доброты». При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет «недоверчивый – скептический» стиль межличностного взаимодействия также взаимосвязан преимущественно с ценностью «безопасности»; «зависимый» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «конформности»; «сотрудничающий» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «универсализма».

При длительности служебной деятельности свыше 5 лет «прямолинейный – агрессивный» стиль межличностного взаимодействия взаимосвязан преимущественно с ценностью «универсализма»; «недоверчивый – скептический» – с ценностью «безопасности»; «зависимый» стиль межличностного – с ценностью «конформности»; «ответственный» стиль межличностного взаимодействия – с ценностью «доброты» (см. рис. 3).

В третьем параграфе представлены результаты интегративного уровня анализа путем формирования факторной структуры социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности.

Интегративный уровень реализован через процедуру факторного анализа с varimax-вращением ($p \leq 0,05$) структурных компонентов социальных установок (когнитивного, ценностного, аффективно-поведенческого), процессов системы саморегуляции личности, а также стилей межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности в соответствии с выделенными параметрами служебной деятельности (условия, профиль, иерархическая система званий и длительность служебной деятельности).





Условные обозначения: 1 – конформность, 2 – традиции, 3 – доброта, 4 – универсализм, 5 – самостоятельность, 6 – стимуляция, 7 – гедонизм, 8 – достижения, 9 – власть, 10 – безопасность, 11 – прошлое, 12 – настоящее, 13 – будущее, 14 – конфронтация, 15 – дистанцирование, 16 – самоконтроль, 17 – социальная поддержка, 18 – принятие ответственности, 19 – бегство-избегание, 20 – планирование решения, 21 – положительная переоценка, 22 – альтруизм, 23 – эгоизм, 24 – процесс, 25 – результат, 26 – власть, 27 – свобода, 28 – труд, 29 – деньги, 30 – властный – лидирующий, 31 – независимый – доминирующий, 32 – прямолинейный – агрессивный, 33 – недоверчивый – скептический, 34 – покорный – застенчивый, 35 – зависимый – послушный, 36 – сотрудничающий – конвенциональный, 37 – ответственный – великодушный

Рисунок 3. Схемы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок межличностного взаимодействия и стилей межличностного взаимодействия с учётом длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 до 5 лет, свыше 5 лет) (г-критерий Спирмена; уровень значимости взаимосвязей $r > 0.37$)

В третьей главе представлена теоретическая схема программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, целью которой является оптимизация системы установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт участия в контртеррористических боевых действиях.

Апробация программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, проводилась с участием двух групп сотрудников внутренних дел. Первая группа в количестве 15 человек проходила реабилитационные мероприятия в срок с 09.02.2015 г. по 21.02.2015 г. Вторая группа в количестве 16 человек проходила реабилитационные мероприятия в срок с 02.03.2015 г. по 14.03.2015 г. Формирование выборок осуществлялось по следующим социально-демографическим критериям: пол (в исследовании принимали участие только мужчины), возраст (все испытуемые в возрасте от 23 до 46 лет), образовательный уровень (все испытуемые имели высшее образование), профессиональная деятельность (субъекты служебной деятельности). Занятия проводились ежедневно с понедельника по пятницу в течение двух недель (общая продолжительность занятий – 10 дней).

Вывод об эффективности психокоррекционных мероприятий программы психологической профилактики осуществлялся на основе анализа результатов, полученных на диагностическом и постдиагностическом этапах (см. табл. 1).

Обобщение результатов критериально-диагностической оценки по соотношению с компонентами теоретической модели позволяет сделать вывод об эффективности психокоррекционных мероприятий программы психологической профилактики субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации.

Таблица 1

Результаты реализации программы психологической профилактики субъектов межличностного взаимодействия, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации

Задачи	Методы психопрофилактического воздействия	Результаты психопрофилактического воздействия
<p>1. Оптимизация системы социальных установок межличностного взаимодействия на уровне ее структурных компонентов</p>	<p>экзистенциальные упражнения: - техника «Исполнение желаний» - техника «Жизненные цели» - техника «Эпитафия» - техника «Линия жизни» - история-сказка «Алексей – боец» - техника «Письмо правнуку»</p>	<p>- трансформация системы социальных установок на уровне когнитивного компонента в структуре социальных установок – в направлении усиления выраженности результатных установок альтруистической направленности при снижении процессных установок эгоистической направленности. На уровне аффективно-поведенческого компонента – в направлении снижения показателя ориентации на негативное прошлое при увеличении показателя ориентации на положительное прошлое, а также увеличение показателя ориентации на настоящее и трансцендентное будущее</p>
<p>2. Оптимизация системы регуляции социальных установок межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности</p>	<p>- методика событийной реконструкции временной перспективы личности - методика исследования редукиции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд)</p>	<p>- частичная оптимизация системы регуляции социальных установок субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, проявляется через активизацию процессов планирования и оценивания результатов.</p>

3. Оптимизация стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - метод ролевых игр - метод моделирования совместной деятельности (пазлы) - методика «Ханойская башня» 	<ul style="list-style-type: none"> - частичная оптимизация реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных и боевых задач вне мест постоянной дислокации, реализована в направлении повышения выразительности ответственного стиля межличностного взаимодействия при снижении прямолинейного – агрессивного
--	--	---

В **заключении** диссертации подводятся итоги исследования, содержатся обобщения отдельных теоретических положений. Рассматриваются перспективы дальнейших исследований поставленной проблемы и формулируются основные выводы, которые вытекают из результатов проведенного исследования.

Выводы:

На основании проведенного исследования, мы делаем следующие выводы.

1. Содержательная наполненность социальных установок субъектов служебной деятельности определяет сама служебная деятельности, реализуемая в параметрах условий деятельности (нормативные или особые); профиля служебной деятельности (аналитический или оперативный), определяемого содержанием выполняемых служебных обязанностей; иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник); длительности служебной деятельности, которая рассматривается при этом как содержательная часть окружающего мира. На уровне субъекта служебной деятельности социальная установка представлена ценностным, когнитивным и аффективно-поведенческим компонентами, структурная организация которых определяется содержанием параметров служебной деятельности (условиями служебной деятельности, профилем служебной деятельности, иерархической системой званий и длительностью служебной деятельности), регулируется через процессы саморегуляции личности и проявляется в поведенческих стратегиях. Социальная установка обеспечивает регуляцию межличностного взаимодействия, определяя стратегии взаимодействия в условиях служебной деятельности, характеризующие социальный уровень анализа социальной установки.

2. Структура социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности, включающая в себя когнитивный, ценностный и аффективно-поведенческий компоненты, вне зависимости от профиля, длительности служебной деятельности, иерархической системы званий характеризуется качественной гомогенностью и высоким уровнем организованности. Качественное своеобразие структур системы социальных установок определяется параметрами служебной деятельности. При этом в нормативных условиях служебной деятельности структура социальных установок также является высокоорганизованной, качественно гомогенной; в особых условиях – дифференцированной, качественно гетерогенной. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок с учетом условий служебной деятельности установлено, что базовыми элементами (качествами), выполняющими роль интегратора структуры в нормативных условиях служебной

деятельности, являются «альтруистическая направленность» и «ориентация на результат», в особых условиях – поведенческая стратегия дистанцирования.

3. При оценке качественного своеобразия структур системы социальных установок выявлено, что базовым элементом (качеством) при оперативном профиле служебной деятельности является поведенческая стратегия конфронтации, при аналитическом профиле деятельности – «ориентация на результат». С учетом иерархической системы званий базовыми элементами (качествами) у субъектов служебной деятельности в звании лейтенанта являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», у субъектов служебной деятельности в званиях капитан, майор и подполковник – «ориентация на результат». С учетом длительности служебной деятельности базовыми элементами (качествами) при длительности служебной деятельности до 1 года являются «эгоистическая направленность» и «ориентация на процесс», при длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет и свыше 5 лет – «ориентация на результат».

4. Функционирование социальных установок субъектов межличностного взаимодействия определяется особенностями регуляции их структурной организации с учетом условий, профиля, длительности служебной деятельности, а также иерархической системы званий. Регуляция структурной организации системы социальных установок субъектов в условиях служебной деятельности осуществляется через индивидуальную систему осознанной саморегуляции произвольной активности субъекта, включающей в себя регуляторные процессы планирования, программирования, моделирования, гибкость, оценивание результатов, самостоятельность.

Структурная организация системы социальных установок субъектов межличностного взаимодействия на уровне функционирования в условиях служебной деятельности вне зависимости от условий, профиля, длительности, а также иерархической системы званий обеспечивается регуляторными процессами планирования и оценивания результатов, характеризующими особенности целеполагания, а также развитость и адекватность оценки субъектом себя и результатов своей служебной деятельности и поведения. Регуляторные процессы планирования и оценивания результатов, в свою очередь, являются определяющими в индивидуальной системе осознанной саморегуляции субъектов служебной деятельности.

Параметры служебной деятельности (условия, профиль, длительность, иерархическая система званий) определяют специфические особенности регуляции структурной организации социальных установок межличностного взаимодействия субъектов, определяющие специфику их функционирования на уровне структурных компонентов (ценностного, когнитивного, аффективно-поведенческого).

5. При изменении условий служебной деятельности (при переходе из нормативных условий реализации служебной деятельности к особым условиям, характеризующимся выполнением оперативных задач вне мест постоянной дислокации), с одной стороны, а также при различной длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет), с другой, выявлено изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, что указывает на их динамический характер.

Изменение социальных установок межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности проявляются в изменении системы взаимосвязей структурных компонентов социальных установок субъектов с реализуемыми стилями межличностного взаимодействия. При этом в условиях служебной деятельности

устойчиво выраженным является властно-лидирующий стиль межличностного взаимодействия субъектов, что является закономерным, так как отражает содержание служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

6. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия вне зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые) на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти», «ориентацию на результат», а также поведенческую стратегию «конфронтации»; на уровне регуляции – «процесс планирования» и «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном–лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, который является преобладающим.

7. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в нормативных условиях служебной деятельности на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее». Вторым фактором представлен «ориентацией на свободу» и ценностью «универсализма», которые регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализуются в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», ценности «конформизма» и «самостоятельности» на уровне структурных компонентов социальной установки, а также «самостоятельность» и «общий уровень осознанной саморегуляции» как регуляторы структурной организации социальной установки. В особых условиях служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» и «негативное прошлое» на уровне структурных компонентов социальной установки, которые проявляются преимущественно в прямолинейно-агрессивном стиле межличностного взаимодействия. Вторым фактором на уровне структурных компонентов включает в себя «материальную ориентацию» и ценность «конформности», проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор представлен ценностью «доброты», «негативным прошлым», а также «ориентацией на власть», которые регулируются процессами «планирования». Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от условий служебной деятельности (нормативные, особые).

8. Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия вне зависимости от профиля служебной деятельности на уровне структурных компонентов содержит ценность «власти», «ориентацию на результат», а также поведенческую стратегию «конфронтации»; на уровне регуляции – «общий уровень осознанной саморегуляции», что реализуется во властном – лидирующем стиле межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности. При аналитическом профиле служебной деятельности факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой содержит «позитивное будущее» и «процесс планирования»; вторым фактором представлен «ориентацией на власть» и ценностью «универсализма», регулирующимися «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализующимися в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», ценности «конформизма» и «самостоятельности» на уровне структурных компонентов социальной установки, а также «общий уровень осознанной саморегуляции», определяющий структурную организацию социальной установки. При оперативном профиле служебной деятельности фактор с основной факторной нагрузкой включает в себя ценность «безопасности» и «негативное прошлое»

на уровне структурных компонентов социальной установки, которые регулируются через процессы «моделирования». Второй фактор включает в себя «материальную ориентацию», ценности «доброты» и «дистанцирования». Третий фактор представлен на уровне структурных компонентов ценностью «доброты», а также «эгоистической направленностью», регулирующимися процессами «планирования». Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от профиля служебной деятельности (аналитический, оперативный).

9. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности с учетом иерархической системы званий включает в себя два фактора. Вне зависимости от иерархической системы званий первый фактор с основной факторной нагрузкой представлен на уровне структурной организации социальной установки ценностью «власти», «ориентацией на результат» и поведенческой стратегией «конфронтации», которые, в свою очередь, регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и реализуются в преобладании властного – лидирующего стиль межличностного взаимодействия. Второй фактор включает в себя сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия вне зависимости от иерархической системы званий. Факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия в звании лейтенант и майор в условиях служебной деятельности, помимо обозначенных общих тенденций, также включает в себя на уровне первого фактора с основной факторной нагрузкой «позитивное будущее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – эгоистическую ориентацию на свободу, ценность «универсализма», поведенческую стратегию «принятие ответственности» и «общий уровень осознанной саморегуляции». У субъектов межличностного взаимодействия в звании капитан в условиях служебной деятельности кроме перечисленных компонентов в структуру первого фактора также включено «позитивное будущее», в структуру второго фактора – «эгоистическая направленность» на уровне структурных компонентов, а также «общий уровень осознанной саморегуляции» и «оценивание результатов» как регуляторы структурной организации социальной установки. У субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности в звании подполковник, помимо перечисленных компонентов, определяющих содержательную наполненность первого фактора с основной факторной нагрузкой, в структуру второго фактора включены: «ориентация на свободу», ценность «универсализма», регуляторный процесс «оценивания результатов», а также поведенческие стратегии «принятия ответственности» и «дистанцирования». Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от иерархической системы званий (лейтенант, капитан, майор, подполковник).

10. Факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия при длительности служебной деятельности до 5 лет включает в себя два фактора; при длительности свыше 5 лет – три фактора. Общими тенденциями являются: включение в первый фактор с основной факторной нагрузкой на уровне структурных компонентов ценности «власти», «ориентации на результат», а также поведенческой стратегии «конфронтации», которые регулируются «общим уровнем осознанной саморегуляции» и проявляются в преобладании властного – лидирующего стиля межличностного взаимодействия. Второй фактор вне зависимости от длительности служебной деятельности включает в себя «эгоистическую направленность». При длительности служебной деятельности до 1 года факторная структура социальных установок

межличностного взаимодействия также включает в себя на уровне первого фактора «позитивное будущее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – ценность «универсализма», регуляторный процесс «оценивания результатов» и сотрудничающий стиль межличностного взаимодействия. При длительности служебной деятельности от 1 года до 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия также включает в себя на уровне первого фактора «нейтральное настоящее» и регуляторный процесс «планирования»; на уровне второго фактора – «ориентацию на свободу», ценность «универсализма», регуляторный процесс «гибкости», проявляющиеся в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. При длительности служебной деятельности свыше 5 лет факторная структура социальных установок межличностного взаимодействия включает в себя: на уровне первого фактора – «негативное прошлое» и регуляторный процесс «планирования», на уровне второго фактора – ценности «безопасности» и «самостоятельности», поведенческие стратегии «принятия ответственности» и «дистанцирования», эгоистическую направленность, проявляющиеся также в сотрудничающем стиле межличностного взаимодействия. Третий фактор включает в себя «ориентацию на результат», регуляторный процесс «самостоятельности», поведенческую стратегию «принятия ответственности» и «позитивное будущее», проявляющиеся в недоверчивом стиле межличностного взаимодействия. Таким образом, факторная структура социальных установок субъектов межличностного взаимодействия качественно отличается в зависимости от длительности служебной деятельности (до 1 года, от 1 года до 5 лет, свыше 5 лет).

11. Апробирована и внедрена программа психологической профилактики нарушений установочной регуляции межличностного взаимодействия субъектов в условиях служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации, с целью оптимизации системы установочной регуляции межличностного взаимодействия. Результатом реализации программы стала: частичная оптимизация системы социальных установок на уровне её структурных компонентов (когнитивного, аффективно-поведенческого); частичная оптимизация системы регуляции социальных установок; частичная оптимизация реализуемых стилей межличностного взаимодействия субъектов служебной деятельности, имеющих опыт выполнения оперативных задач вне мест постоянной дислокации.

Основное содержание и результаты диссертационного исследования отражены в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ:

1. Золотухина, Ю.В. Психологические факторы группы риска при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел / Ю.В. Золотухина // Учёные записки Российского государственного социального университета. – 2012. – № 2 (102). – С. 278-284.
2. Золотухина, Ю.В. Особенности взаимосвязи социально-психологических установок со специфичностью межличностного взаимодействия и копинг-поведения в стрессовых ситуациях представителей правоохранительных органов / 3. Ю.В. Золотухина, А.А. Кузнецова // Известия Юго-западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – № 2. – С. 278-284.
3. Золотухина, Ю.В. Основные стратегии совладающего поведения у представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // Известия Юго-западного государственного социального университета. – 2013. – № 2 (47). – С. 188-191.
4. Методика исследования редукции достижений в условиях служебной деятельности (СОРДсд) / В.Б. Никишина [и др.] // Научные ведомости Белгородского

государственного университета. Серия Гуманитарные науки. – 2015. – № 12 (209). – Вып. 26. – С. 137-144.

5. Никишина, В.Б. Структурно-содержательная организация социально-психологических установок субъектов межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина, Е.А. Петраш // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 12 (209). – Вып. 26. – С. 174-180.

Научные публикации в других изданиях:

1. Золотухина, Ю.В. Психологические факторы группы риска при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел / Ю.В. Золотухина // Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием: «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, КГМУ, 24-25 ноября 2011г.) : тез. докл. – Курск, 2011. – С. 129-134.

2. Золотухина, Ю.В. Критерии профессионального здоровья молодых специалистов правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // Международная научно-практическая конференции: «Актуальные проблемы здоровьесбережения студенческой молодёжи» (Курск, ЮЗГУ, 10 июня 2012 г.) : тез. докл. – Курск, 2012. – С. 176-179.

3. Золотухина, Ю.В. Установочные предикторы зависимого поведения представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // Международная научно-практическая конференция: «Аддикция в современном научном пространстве» (Курск, КГМУ, 12-13 апреля 2012г.) : тез. докл. – Курск, 2012. – С. 49-55.

4. Никишина, В.Б. Социально-психологические факторы социальной дезадаптации представителей правоохранительных органов / В.Б. Никишина, И.В. Запесоцкая, Ю.В. Золотухина // Международная научно-практическая конференция: «Человек в сложной жизненной ситуации: клиничко-психологический подход» (Курск – Вена, 2012 г.) : тез. докл. – Курск, 2012. – С. 150-153.

5. Золотухина, Ю.В. Социально - психологические и организационные параметры межличностных отношений представителей правоохранительных органов / Ю.В. Золотухина // II всероссийская научно-практическая конференция: ««Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, КГМУ, 2012 г.) : тез. докл. – Курск, 2012. – С. 124-129.

6. Золотухина, Ю.В. Программа психофизиологической диагностики Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть МВД России по Курской области / Ю.В. Золотухина // III всероссийская научно-практическая конференция с международным участием: «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» (Курск, 21-23 ноября 2013г.) : тез. докл. – Курск, КГМУ. – С. 84-88.

7. Никишина, В.Б. Опыт разработки и внедрения программы психологической профилактики для сотрудников органов внутренних дел с нормальным уровнем здоровья по итогам внепланового осмотра, проходящих реабилитацию после выполнения оперативно-боевых задач вне мест постоянной дислокации / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина // Медико-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : сб. материалов научной конференции, посвященной 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел (Домодедово, Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2013г.), – Домодедово, 2013. – С.163-168.

8. Лапшов А.Ф. Социально-психологические установки межличностного взаимодействия представителей правоохранительных органов / А.Ф. Лапшов,

Ю.В. Золотухина // Медико-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : сб. материалов научной конференции, посвященной 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел (Домодедово, Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2013г.), – Домодедово, 2013. – С. 219-222.

Учебно-методические издания:

1. Никишина, В.Б. Золотухина Ю.В. Психология установки: хрестоматия: учебное пособие: для студентов факультетов клинической психологии» / В.Б. Никишина, Ю.В. Золотухина. – ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Депозитарий электронных изданий от 16 августа 2012. – № 0321202341.
2. Никишина, В.Б. Алгоритмы экстренной психологической помощи в условиях профессиональной деятельности экстремального профиля: учебное пособие: для студентов факультетов клинической психологии» / В.Б. Никишина Ю.В. Золотухина, Л.М. Марадзе. – ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Депозитарий электронных изданий от 04 июля 2013. – № 0321302480.
3. Золотухина, Ю.В. Социально-психологические установки межличностного взаимодействия в условиях служебной деятельности: монография» / Ю.В. Золотухина, В.Б. Никишина. – М. : ФГУП НТЦ «Информрегистр» : Дипозитарий электронных изданий от 14 марта 2015 года №0321501167.

Подписано в печать 25.08.16. Формат 60x84/15.
Тираж 100 экз. Заказ № 984

Отпечатано в ООО «Техника и Сервис»
305004, Курск, ул. Ленина, 86.