

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №1, Том 7 / 2019, No 1, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-1-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/100PSMN119.pdf>

Статья поступила в редакцию 05.03.2019; опубликована 24.04.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Попов А.И. Модель формирования социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/100PSMN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Popov A.I. (2019). Model of formation of social attitudes of candidates entering the service under the contract in the power structures. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/100PSMN119.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

Попов Алексей Иванович

ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия

Адъюнкт

E-mail: Popov.sbor.84@Yandex.ru

Модель формирования социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры

Аннотация. В статье рассматриваются результаты проведенного формирующего эксперимента социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры. Раскрывается понятие модель, рандомизация. В ходе исследования использовалась методика «Пятифакторный личностный опросник». В исследовании приняли участие 200 кандидатов на службу по контракту. Проведенный констатирующий эксперимент позволил сформировать модель социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту, в которые вошли 4 фактора: 1. «взаимодействие с окружающими» (понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы). 2. «самореализация» (хорошее отношение к семье, карьерный рост, ответственное отношение к работе). 3. «профессионализм» (интенсивность, с которой кандидат включается в выполнение задания). 4. «нейтральный» (хорошие отношения с будущими коллегами). Проверка гипотезы исследования осуществлялась в ходе формирующего эксперимента на основе комплекса спланированных и проводимых по предложенному алгоритму действий, на которых проводились мероприятия первичного психологического изучения в сочетании с воздействием должностных лиц, ответственных за работу с кандидатами. Исходя из предложенной цели исследования, автором были сформулированы направленные статистические гипотезы. H_0 : X_1 не отличается от X_2 . H_1 : X_1 отличается от X_2 . Различия между распределениями для уровней статистической значимости были проверены с использованием t-критерия Стьюдента для парных выборок, $t_{эмп.} = -3,5$. Подтверждается гипотеза H_1 , что говорит об отличии в результатах экспериментальной и контрольной групп. Выявлено преобладание показателей по шкале «экстраверсия», «открытость опыту», что отвечает полученной корреляции в экспериментальной и контрольной группах.

Ключевые слова: исследование; факторы социальных установок кандидатов; результаты формирующего эксперимента; гипотеза; алгоритм воздействия

В современных условиях при первичном психологическом изучении кандидатов на службу по контракту в силовые структуры возникает необходимость формирования социальных установок. Данное обстоятельство обусловлено тем фактом, что не у всех кандидатов имеется адекватное представление о предстоящей служебной деятельности, это находит отражение в состоянии дисциплинарной практики сотрудников силовых структур (нарушение правил несения службы, исполнение обязанностей военной службы в состоянии алкогольного опьянения).

Социальная установка – фиксированная в социальном опыте личности (группы) предрасположенность воспринимать и оценивать социально значимые объекты, а также готовность личности (группы) к определенным действиям, ориентированным на социально значимые объекты [1].

Проведенное исследование позволило определить модель социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту, в которую войдут следующие 3 фактора [2]:

- «взаимодействие с окружающими» (понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы, послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших, безопасность для себя и других людей, гармония, стабильность общества и взаимоотношений, самообладание, упорство, организованность, дисциплинированность, ответственность, направленность на задачу, надежность, общительность, активность, некоторая импульсивность, ориентированность на людей, в большинстве случаев оптимистичность, направленность на задачу);
- «самореализация» (хорошее отношение к семье, рассмотрение признания и похвалы, любовь и счастливая семейная жизнь, карьерный рост, ответственное отношение к работе);
- «профессионализм» (интенсивность, с которой кандидат включается в выполнение задания, решение проблем, в какой мере он заинтересован выполнять свою работу как можно лучше).

Выявленные положительные закономерности в ходе корреляционного анализа подтверждают организованность, настойчивость и мотивированность кандидатов в целенаправленном поведении, доверчивость, мягкость, гибкость, терпеливость, социальная смелость, общительность, живость.

Полученные результаты отображены на рисунке 1.

Выявленная модель имеет тесную связь со структурой социальной установки, которая состоит из познавательного (когнитивного), эмоционального (аффективного) и поведенческого компонентов [3]. Соответственно фактор «самореализация» неразрывно связан с познавательным компонентом, это выражается в осознание объекта установок, выражаемое обычно в убеждении или мнении. Фактор «взаимодействие с окружающими» можно отнести к аффективному компоненту (эмоциональная оценка объекта установок, переживание симпатии или антипатии к нему). Фактор «профессионализм» связан с поведенческим компонентом (потенциальная готовность кандидата реализовать определенное поведение по отношению к объекту).

Проблема формирования социальных установок рассматривалась в бихевиористском подходе и в мотивационном подходе: теория когнитивного реагирования (Э. Гринвальд) и теория ожидаемых преимуществ (У. Эдвардс). Когнитивный подход, теории соответствия. Соответствие когнитивных и эмоций в структуре установки. (М. Розенберг). Социально-структурные модели формирования социальных установок (Дж. Мид, Ф. Хайдер,

П. Лазарсфельд). Роль опыта в формировании аттитюдов (М. Занна, Р. Фазио). Генетический подход к рассмотрению проблемы формирования социальных установок.

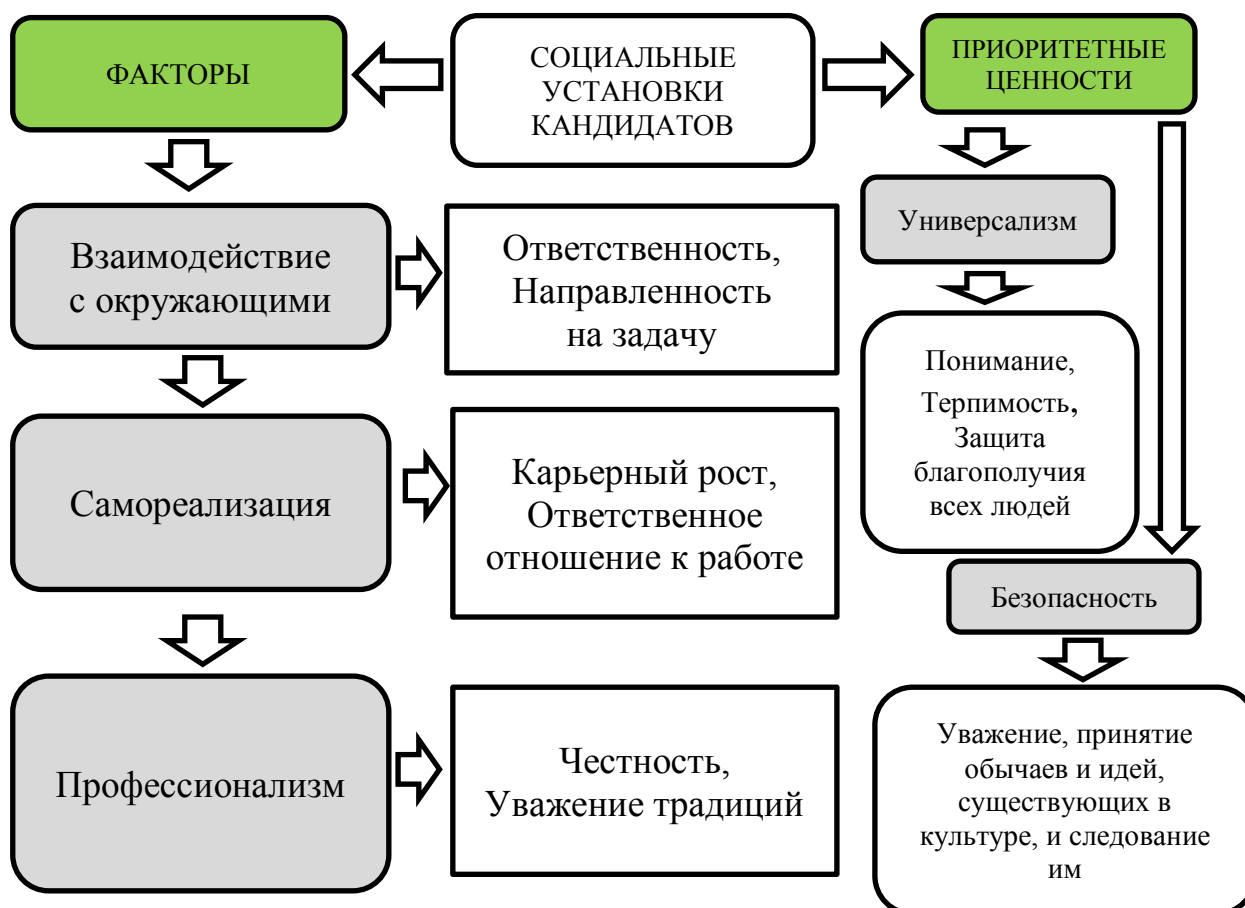


Рисунок 1. Показатели, влияющие на социальные установки кандидатов (составлено автором)

Рассмотрим более подробно мотивационный подход, на котором основывался процесс формирования положительных социальных установок кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры. Мотивационный подход рассматривает процесс формирования социальных установок как процесс взвешивания человеком всех «за» или «против» принятия новых социальных установок, а также определения последствий принятия социальной установки. Таким образом, основными для формирования социальных установок в этом подходе являются цена выбора и выгода от последствий выбора.

В рамках мотивационного подхода на сегодняшний момент выделяются две теории:

1. Теория когнитивного реагирования предполагает, что люди реагируют на определенную позицию и ее различные аспекты положительными или отрицательными мыслями («когнитивными реакциями»). Именно они определяют, будет ли человек поддерживать эту позицию или нет. Здесь «когнитивные реакции» представляют собой исключительно субъективные оценки человека, не отражая порой объективную ситуацию. Основной идеей теории когнитивного реагирования является идея активности перерабатываемой информации человеком, а не пассивное ее принятие. В то же время при формировании окончательных социальных установок человек исходит в основном из собственных субъективных представлений, когнитивных реакций на сообщение, он сам решает, каким будет его социальные установки.

2. Теория ожидаемых преимуществ Эдвардса. В ней также постулируется, что люди принимают позицию, основанную на обдуманном взвешивании всех «за» и «против», но относящимся уже к предполагаемым результатам сделанного выбора. Кроме этого, добавляется идея о том, что люди рассматривают не только возможные последствия, но при этом также принимают во внимание, насколько эти последствия вероятны. Таким образом, при выборе социальных установок люди намереваются получить для себя максимальную пользу [4].

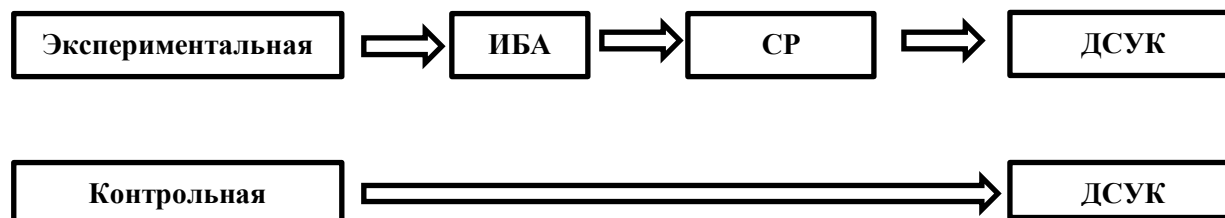
Таким образом, рассмотренный мотивационный подход использовался в работе с кандидатами, поступающими на службу по контракту в силовые структуры, для формирования у них социальных установок.

Выявленные в ходе исследования особенности требуют проверить возможность корректировки социальных установок с проведением мероприятий в рамках первичного психологического опроса для дальнейшей выработки практических рекомендаций специалистам (психологам, кадровикам), отвечающим за изучение кандидатов для работы с данной категорией. Схема методической модели изучения включала проведение 2 диагностических замеров, воздействие сотрудников, занимающихся отбором кандидатов, написание сочинения на тему: «Почему я хочу служить по контракту в силовых структурах» [5].

Экспериментальная проверка гипотезы диссертационного исследования проводилась в форме воздействия ряда должностных лиц, близких родственников на кандидата, оформляющегося на военную службу по контракту [6; 7].

Структура данного плана выглядит следующим образом:

1 этап – 1 день (2 часа), 2 этап – 1 день (2 часа), 3 этап – написание сочинения, 4 этап – 1 день (2 часа)



Примечание: ДСУК – диагностика социальных установок кандидатов;
ИБА – индивидуальные беседы, анкетирование;
СР – самостоятельная работа написание сочинения.

Автором использовалась версия используемая Кэмпбеллом [6].

1. Экспериментальная группа	R X O ₁
2. Контрольная группа	R O ₂

Здесь: R – рандомизация, X – воздействие, O₁ – тестирование первой группы, O₂ – тестирование второй группы

Численность экспериментальной и контрольной групп составила 200 человек, по 100 человек в каждой.

Для измерения изменений качественных характеристик и параметров социальных установок, произошедших после воздействия на кандидатов, использовалась методика опросник 5 ЛФ-1.

Процедуру обработки рассмотрена на методике пятифакторный опросник. После создания базы данных в программе «EXCEL», результаты были обработаны с помощью пакета анализа данных [8].

Таблица 1

Результаты обработки данных по методике пятифакторный опросник

	Нейротизм		Экстраверсия		Открыт		Согласие		Добросовестность	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
Среднее	3,50	4,11	5,95	5,78	3,55	4,48	5,64	5,8	6,02	6,08
Стандартная ошибка	0,14	0,11	0,07	0,09	0,12	0,16	0,10	0,09	0,09	0,08
Медиана	3,66	4,16	5,90	5,82	3,51	4,24	5,54	5,76	5,98	6,12
Мода	4	4	6	6	3	3	5	5	5	6
Стандартное отклонение	1,23	1,16	0,76	0,97	1,24	1,59	1,010	0,95	0,88	0,81
Дисперсия	1,55	1,35	0,57	0,94	1,54	2,53	1,021	0,90	0,78	0,66
Экссесс	-1,19	-0,52	6,99	10,18	1,07	0,79	1,158	-1,32	-1,14	-1,12
Асимметрия	-0,29	-0,17	1,509	-2,25	1,07	0,79	0,29	0,06	0,22	-0,26
Диапазон	5	4	5	6	8	6	7	3	3	3
Минимум	1	2	5	1	1	3	2	4	5	4
Максимум	6	6	10	7	9	9	9	7	8	7
Сумма	350	411	595	578	355	448	564	580	602	608

Составлено автором

Из сводной таблицы видно, что среднее и медиана или совпадают или незначительно отличаются друг от друга – это свидетельствует о нормальном распределении признаков.

Для сравнения выборочных средних величин, принадлежащих к двум совокупностям данных, и для решения вопроса о том, отличаются ли средние значения статистически достоверно друг от друга, использовался t-критерий Стьюдента [9].

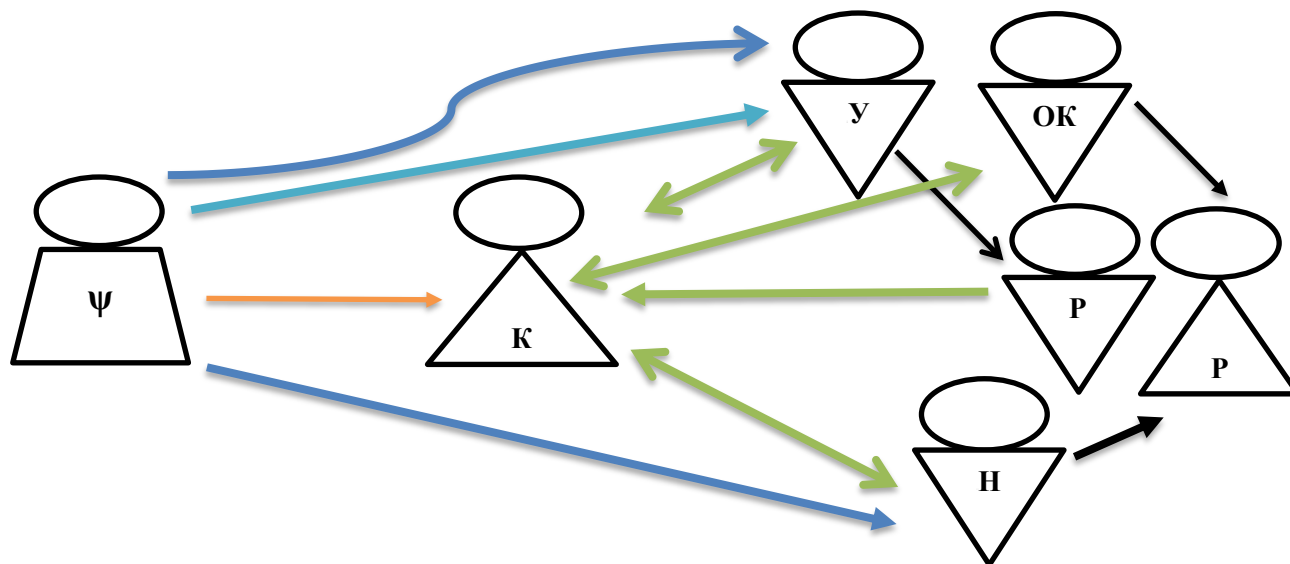
Кандидаты, отнесенные к экспериментальной группе, приходили на собеседование для мероприятий первичного психологического изучения, тестирование по предложенным методикам не проходили, с ними были организованы беседы с руководителем подразделения для формирования устойчивых положительных социальных установок. В завершении данной работы им выдавалось индивидуальное задание – самостоятельно написать сочинение на тему: «Почему я хочу служить в пограничных органах». После выполнения самостоятельной работы кандидаты приглашались в удобное для них время и проходили тестирование по предложенным методикам. Кандидаты, отнесенные к контрольной группе, проходили сразу мероприятия первичного психологического изучения (беседа, диагностическое тестирование по предложенным методикам) [10].

Немаловажным в данной работе явился тот факт, что для оказания помощи в формировании социальных установок кандидатов явилась такая категория как уполномоченные на первичное изучение. К данной категории относятся офицеры – выпускники потоков подготовки ведомственных образовательных организаций. В период получения задания на выполнение самостоятельной работы в рамках рассмотрения они осуществляют работу по изучению социально-бытовых условий проживания, встречаются с близкими родственниками для их участия и оказания помощи в формировании устойчивой мотивации для дальнейшей службы, оказывают помощь в прохождении различных этапов изучения, становятся для кандидата значимой фигурой в период оформления и, соответственно, оказывают на них положительное влияние. С уполномоченными офицерами проводятся занятия психологами по возможным путям оказания влияния на формирование положительных социальных установок кандидатов на военную службу по контракту. В том числе, делая упор на привлечение к этой работе членов семей кандидатов, ранее проходивших или проходящих военную службу. В период проведения сборов с данной категорией кандидатов в обязательном

порядке привлекаются для проведения практических занятий офицеры-психологи для раскрытия значимости проводимой работы, с привлечением сотрудников кадрового органа, отвечающих за набор на военную службу по контракту. Роли командира подразделения при работе с данной категорией придается важное значение, от их первичной ознакомительной беседы с кандидатом, отвечающим всем требованиям, в дальнейшем зависит, насколько устойчивое желание будет у кандидата при оформлении на службу по контракту.

Исходя из предложенной схемы изучения социальных установок кандидатов, автором разработан алгоритм воздействия на кандидата с учетом имеющейся специфики изучения.

Предлагаемый алгоритм воздействия на кандидатов на военную службу по контракту представлен на рис. 2.



Ψ – психолог; К – кандидат на военную службу по контракту; У – уполномоченный на изучение кандидатов; ОК – офицеры отдела кадров, занимающиеся комплектованием; Р – родители кандидата; Н – начальник подразделения

Рисунок 2. Алгоритм воздействия на кандидата (составлено автором)

Как видно из предложенной схемы, кандидат подвержен неоднократному воздействию должностных лиц, занимающихся его оформлением, с воздействием на близких родственников кандидата для формирования положительных социальных установок.

Важное место в предложенном алгоритме отведено положительному формированию социальных установок кандидатов всеми должностными лицами, обеспечивающими создание комфортной среды в процессе оформления на службу.

Было проведено тестирование экспериментальной и контрольной групп по указанным ранее методикам. Рассмотрены результаты опросника 5 ЛФ-1. Опросник в себе содержит 5 шкал: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность [11].

Таблица 2

Корреляционная матрица экспериментальной группы методика «5 ЛФ»

	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Согласие	Добросовестность.
Нейротизм	1	-	-	-	-
Экстраверсия	0,316**	1	-	-	-
Открытость	0,793**	0,309**	1	-	-
Согласие	-0,500**	-0,474**	-0,412**	1	-
Добросовестность	-0,064	0,445**	0,237*	0,164	1

Составлено автором

Таблица 3

Корреляционная матрица контрольной группы методика «5 ЛФ»

	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Согласие	Добросовестность.
Нейротизм	1	-	-	-	-
Экстраверсия	0,467**	1	-	-	-
Открытость опыту	0,592**	0,534**	1	-	-
Согласие	-0,338**	-0,565**	-0,195	1	-
Добросовестность	0,027	0,317**	0,485**	0,098	1

Составлено автором

Из полученных результатов видно, что наиболее связанными являются шкалы «открытость опыту» и «нейротизм» как в экспериментальной (0,79), так и в контрольной группе (0,50). Соответственно, при увеличении показателей по шкале «экстраверсия» будет увеличиваться показатели по шкале «открытость опыту». Данные шкалы и будут объектом дальнейшего исследования.

Все полученные результаты по методике были переведены из аппаратно-программного комплекса «Гранит» в стэны, получены следующие результаты.

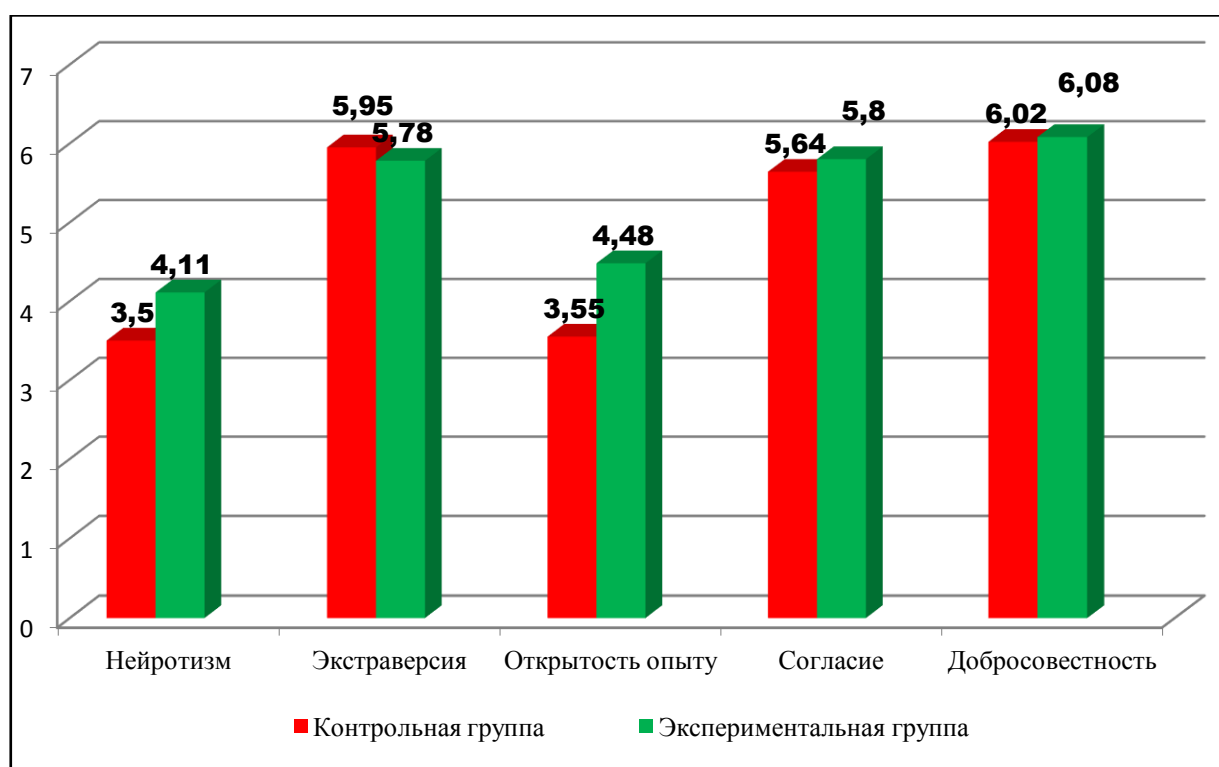


Рисунок 3. Результаты методики «5 ЛФ» экспериментальная и контрольная группы (составлено автором)

Полученные результаты отражают незначительную разницу в показателях между экспериментальной и контрольной группами. Это связано с тем, что личностные особенности кандидатов не являлись объектом воздействия, а упор был сделан на социальные установки. Тем не менее, в ходе проведенного формирующего эксперимента удалось получить небольшое повышение по шкале «экстраверсия» в контрольной группе с 3,5 до 4,11 в экспериментальной группе, что является положительной тенденцией, с учетом, чем выше показатели по шкале «экстраверсия», тем лучше нервно-психологическая устойчивость. По шкале «открытость опыту» есть незначительное преобладание в контрольной группе с 3,55 до 4,48 в экспериментальной группе, что указывает на открытость, восприимчивость к знаниям у

кандидатов. По оставшимся шкалам «экстраверсия», «согласие», «добросовестность» значительных изменений не отмечается.

Таким образом, имеется положительная тенденция на улучшение показателей по шкале «экстраверсия», «открытость опыту», что отвечает полученной корреляции в экспериментальной и контрольной группах, представленных в таблицах 2, 3.

Вывод: использование предложенной модели позволит формировать положительные социальные установки кандидатов, поступающих в силовые структуры. И вносить соответствующие коррективы для оказания помощи должностным лицам, занимающимся оформлением кандидатов, для оптимального поведения с ними, в том числе с привлечением близких родственников, особенно тех, кто ранее проходил военную службу, для формирования положительных социальных установок. Этот подход позволит систематизировать и упорядочить деятельность должностных лиц по формированию положительных социальных установок у кандидатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Грицанов А.А. Новейший философский словарь. Минск: Книжный Дом. 1999.
2. Попов А.И. Факторы, влияющие на социальные установки кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №6, <https://mir-nauki.com/PDF/122PSMN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
3. Алтунина И.Р. Социальная психология: М.: Издательство Юрайт, 2016.
4. Тихомандрицкая О.А. Социальные изменения и изменения социальных установок // Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002.
5. Королев Л.М. Социальная психология. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019.
6. Анцупов А.Я., Кандыбович С.Л., Крук В.М., Тимченко Г.Н., Харитонов А.Н. Актуальные проблемы психологии. Указатель 1362 докторских диссертаций. 1935–2014 гг. / Под общ. Ред. Анцупова А.Я. – М.: НО «Ассоциация «Лига содействия оборонным предприятиям», 2015.
7. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. Издание 2-е. дополненное. СПб.: Издательство «Питер», 2000.
8. Никандров В.В. Экспериментальная психология. Учебное пособие. – СПб.: Издательство «Речь». 2003.
9. Кэмпбелл Д.С. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. М., Прогресс 1980.
10. Ермолаев-Томин, О.Ю. Математические методы в психологии. В 2 ч. Часть 1: учебник для академического бакалавриата / О.Ю. Ермолаев-Томин. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016.
11. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2013.
12. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000.

Popov Alexey Ivanovich

Military university of the ministry of defense, Moscow, Russia
E-mail: Popov.sbor.84@Yandex.ru

Model of formation of social attitudes of candidates entering the service under the contract in the power structures

Abstract. The article discusses the results of the formative experiment of social attitudes of candidates entering the service under the contract in the security forces. The concept of model, randomization is revealed. The study used the method of "five-Factor personality questionnaire". The study involved 200 candidates for contract service. The conducted ascertaining experiment made it possible to form a model of social attitudes of candidates entering the service under the contract, which included 4 factors: 1. "interaction with others" (understanding, tolerance, protection of the well-being of all people and nature). 2. "self-realization" (good attitude to the family, career growth, responsible attitude to work). 3. "professionalism" (the intensity with which the candidate is included in the assignment). 4. "neutral" (good relations with future colleagues). Verification of the hypothesis of the study was carried out during the formative experiment on the basis of a set of planned and carried out according to the proposed algorithm of actions, which were carried out activities of primary psychological study in combination with the influence of officials responsible for working with candidates. Based on the proposed purpose of the study, the author formulated directed statistical hypotheses. H_0 : X_1 is no different from X_2 . H_1 : X_1 differs from X_2 . Differences between distributions for statistical significance levels were tested using student's t-test for paired samples, $t_{\text{эмп.}} = -3,5$. The hypothesis H_1 is confirmed, which indicates a difference in the results of the experimental and control groups. The prevalence of indicators on the scale of "extroversion", "openness to experience" was revealed, which corresponds to the obtained correlation in the experimental and control groups.

Keywords: research; factors of social attitudes of candidates; results of forming experiment; hypothesis; algorithm of influence