

На правах рукописи

СУББОТИН Андрей Валентинович

**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКОВ
РАКЕТНОГО УЧИЛИЩА НА УСПЕШНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика (психологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2015

Работа выполнена на кафедре педагогики и педагогической психологии
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Ярославский государственный
университет им. П.Г.Демидова»

- Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Кашапов Мергалис Мергалимович
- Официальные оппоненты: доктор психологических наук профессор,
профессор кафедры психологии труда
и предпринимательства ЧОУ ВПО «Институт
Экономики, Управления и Права (г. Казань)»,
Заслуженный деятель науки РТ
Фукин Анатолий Иванович
- кандидат психологических наук, доцент
кафедры Рязанского высшего воздушно-
десантного командного училища (военного
института) имени генерала армии
В.Ф. Маргелова
Марков Алексей Сергеевич
- Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Тверской государственный
университет»

Защита состоится «___» _____ 2015 года в ___ часов на заседании
диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном
университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд
Матросова, д.9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке
Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу:
150000, Ярославль, Полушкина роща, 1а.

Автореферат разослан «___» _____ 2015 года.

Автореферат размещен на сайте ВАК РФ <http://vak2.ed.gov.ru/>.

Полнотекстовый вариант диссертации размещен на сайте ЯрГУ
им. П.Г. Демидова <http://uniyar.ac.ru/>.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Маркова Елена Владимировна

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процессе формирования нового облика вооруженных сил возникает потребность в новых специалистах, способных оперативно и компетентно реализовывать свои функции в современных условиях. Подготовка таких специалистов требует от военных учебных заведений инновационных подходов к организации профессиональной подготовки. Особенное внимание при этом обращается на задачу качественного повышения уровня практической подготовки будущих офицеров. Таким образом, возрастает значимость соответствующего направления психологии труда (В.А. Бодров, Л.С. Выготский, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, А.А. Обознов, Ю.К. Стрелков, В.А. Толочек, Б.М. Теплов, А.И. Фукин, В.Д. Шадриков, Э. Берн, Д. Сьюпер, Д. Холланд, Э. Гинзберг, S. Folkman, R. Lazarus, C.R. Rogers, A.L. Brown, J.C. Campione, J.C. Houdz, M.G. Pool, K.R. Okeafor).

В качестве концептуальной платформы такой подготовки курсантов военного вуза целесообразно использовать системогенетический подход. Основываясь на общих положениях системного подхода к исследованию различных сторон психики, В.Д. Шадриков разработал теорию и метод системогенетического исследования профессиональной деятельности, в основу которых положен системообразующий фактор – вектор «мотив-цель». Впоследствии данная теория была конкретизирована и апробирована его учениками (Н.П. Ансимова, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, М.М. Кашапов, И.В. Кузнецова, Е.В. Маркова, Н.В. Нижегородцева, В.Е. Орёл, Ю.П. Поваренков, Л.Ю. Субботина, В.Л. Шкаликов, Р.В. Шрейдер и др.).

Актуальность исследования подтверждают следующие противоречия:

- между необходимостью повышения уровня профессиональной подготовки выпускников на вузовском этапе освоения профессии и недостаточной направленностью системы подготовки военных специалистов на формирование у них, необходимых для профессиональной деятельности, личностных качеств;

- между необходимостью обеспечения традиционного содержания образования и потребностью формирования необходимых для профессиональной деятельности личностных качеств на вузовском этапе подготовки военных специалистов.

Одной из основных функций профессиональной деятельности офицера зенитных ракетных войск (ЗРВ) является организационно-управленческая деятельность. Таким образом, представляется целесообразным выявление личностных качеств, в наибольшей степени влияющих на успешность организационно-управленческой деятельности выпускников военного вуза. Особое значение приобретает необходимость проведения анализа их развития в процессе подготовки курсантов и функционирования в ходе выполнения должностных обязанностей на офицерских должностях. Реализация данного подхода позволит осуществлять планомерную профессиональную подготовку будущих офицеров к организационно-управленческой деятельности. Таким образом, существует потребность в разработке новых подходов к

профессионализации выпускников ракетного училища на вузовском этапе подготовки.

Цель работы: исследовать влияние личностных качеств выпускников ракетного училища на успешность их организационно-управленческой деятельности.

В соответствии с целью исследования были сформулированы следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ специфики профессиональной деятельности выпускников ракетного училища.

2. Оценить зависимость успешности организационно-управленческой деятельности выпускников в процессе выполнения профессиональных обязанностей на офицерских должностях от уровня их академической успеваемости на вузовском этапе освоения профессии.

3. Выявить структуру личностных качеств выпускников ракетного училища на вузовском этапе освоения профессии, определяющих успешность организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях.

4. Определить взаимосвязи структуры личностных качеств выпускников на вузовском этапе освоения профессии и успешности их организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей на офицерских должностях.

5. Установить психологические закономерности динамики личностных качеств выпускников ракетного училища на вузовском этапе профессионализации.

Объект исследования: психологические детерминанты успешности профессиональной деятельности выпускников ракетного училища.

Предмет исследования: уровень развития и структура личностных качеств выпускников ракетного училища, влияющих на успешность организационно-управленческой деятельности.

Общая гипотеза исследования: существует закономерная связь между показателями и степенью структурной организации личностных качеств выпускников ракетного училища на вузовском этапе освоения профессии, с одной стороны, и успешностью их последующей организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях – с другой.

Общая гипотеза конкретизируется в ряде **частных гипотез**:

1. Академическая успеваемость выпускников ракетного училища на вузовском этапе освоения профессии не оказывает значимого влияния на успешность их последующей организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях.

2. Уровень развития и структура личностных качеств выпускников на вузовском этапе освоения профессии оказывают влияние на успешность их последующей организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях.

3. На вузовском этапе подготовки выпускников ракетного училища показатели личностных качеств, влияющих на успешность организационно-

управленческой деятельности, статистически значимо не изменяются. Изменение структуры системы личностных качеств происходит нелинейно.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили следующие научные подходы, методы и концепции психологической теории деятельности:

концепция системогенетического исследования профессиональной деятельности В.Д. Шадрикова;

социально-психологические концепции личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, Б.В. Зейгарник, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, К.К. Платонов, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, А. Адлер, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, Г. Олпорт, В. Франкл, К.Г. Юнг);

системно-деятельностный подход (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, О.А. Конопкин, Д.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, В.А. Якунин);

разработки в области мотивации трудовой деятельности (В.Г. Асеев, Д. Атkinson, Т.Л. Бадоев, В.К. Вилюнас, К. Замфир, Е.П. Ильин, А.В. Карпов, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, А. Маслоу, В.С. Мерлин, В.Э. Мильман, О.Ф. Потемкина, Х. Хекхаузен, В.Д. Шадриков, П.М. Якобсон и др.);

концепции профессионализации (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, О.Г. Носкова, А.А. Обознов, Ю.П. Поварёнков, Н.С. Пряжников, В.А. Толочек и др.);

работы в области профессиональной адаптации личности (А.В. Карпов, А.Л. Мацкевич, В.И. Медведев, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол и др.);

теоретические обобщения по вопросам военной психологии (А.Я. Анцупов, В.А. Бодров, А.Г. Маклаков, В.Л. Марищук, В.Ю. Рыбников, Э.П. Утлик, А.И. Шипилов и др.);

концепции профессиональной подготовки и становления военных специалистов (Н.Т. Волков, Л.Ф. Железняк, С.П. Желтобрюх, В.М. Коровин, И.А. Липский, А.С. Марков, А.Л. Сиротюк, Н.Ф. Феденко, В.В. Чернов, Г.И. Шпак).

Методы и методики исследования

На различных этапах работы применялись следующие методы: теоретический анализ литературы, наблюдение, анализ результатов деятельности. Для выявления личностных качеств, оказывающих наибольшее влияние на успешность организационно-управленческой деятельности офицеров ЗРВ, использовался метод экспертного опроса.

Используемые методики: «Волевые качества личности» (М.В. Чумаков); КОС–2 (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин); «Опросник способностей творческой личности» (М.М. Кашапов, О.А. Шляпкинова); «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Для анализа эмпирических данных использовались методы статистической обработки, включающие в себя нахождение значимости различий по *t*-критерию Стьюдента, расчет коэффициента корреляции *r*-Пирсона, ϕ -критерий Фишера, структурный анализ (метод, разработанный А.В. Карповым и В.Д. Шадриковым), выявление качественного своеобразия

структур по методу «экспресс- χ^2 » (А.В. Карпов), регрессионный анализ. Данные, полученные с помощью этих методик, обрабатывались программой «IBM SPSS statistics 21»

Этапы исследования:

На первом этапе (2008 – 2009 гг.) проведен анализ состояния проблемы в современной психологической литературе, осуществлены постановка и обоснование проблемы, выдвижение цели и рабочей гипотезы, определение задач исследования, обеспечение необходимых материальных условий для проведения эмпирического исследования.

На втором этапе (2009 – 2011 гг.) были проведены: исследование зависимости успешности профессиональной деятельности выпускников военного вуза на первичных офицерских должностях от их успеваемости в период обучения в военном вузе, экспертный опрос с целью выявления личностных качеств, оказывающих наибольшее влияние на успешность организационно-управленческой деятельности офицеров ЗРВ. На основе результатов экспертного опроса составлена экспективная модель выпускника военного вуза. Подобран диагностический инструментарий для проведения исследования.

На третьем этапе (2011 – 2014 гг.) с помощью отобранных диагностических методик проведено эмпирическое исследование динамики психологических детерминант профессионализации выпускников, оценка зависимости успешности организационно-управленческой деятельности офицеров ЗРВ от уровня развития и структуры личностных качеств в период обучения в военном вузе.

Эмпирическая база исследования. Всего в исследовании участвовали на различных этапах работы 335 человек. В проведении экспертного опроса приняли участие 37 офицеров зенитных ракетных войск, прослуживших в частях и подразделениях на различных должностях, связанных с организационно-управленческой деятельностью, не менее 10 лет. Исследование зависимости успешности профессиональной деятельности выпускников военного вуза на первичных офицерских должностях от их успеваемости в период обучения в военном вузе осуществлялось путем анализа 78 отзывов на выпускников Ярославского высшего зенитного ракетного училища противовоздушной обороны. В процессе исследования динамики психологических детерминант профессионализации было задействовано 165 человек (2–5 курсы). В исследовании зависимости успешности организационно-управленческой деятельности молодых офицеров-выпускников военного вуза от уровня развития личностных качеств, типа мотивационного комплекса приняли участие 55 человек.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивались всесторонним анализом проблемы при определении исходных теоретико-методологических принципов; использованием комплекса методов и методик, адекватных предмету, целям и задачам исследования; сочетанием количественного и качественного анализа материалов; репрезентативностью

выборки, применением методов математической статистики; применением стандартных и обоснованных психодиагностических методов.

Научная новизна исследования заключается в определении, выявлении и обосновании, на вузовском этапе освоения профессии, совокупности личностных качеств выпускников ракетного училища, определяющих успешность их последующей организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей. К ним относятся организаторские способности, волевые качества (ответственность, решительность, самостоятельность, выдержка, настойчивость, энергичность, целеустремленность, инициативность, внимательность), способность принимать решение в нестандартных условиях (креативность), коммуникабельность. Впервые определена их структура и динамика на вузовском этапе освоения профессии будущими офицерами.

Выявлена, не рассматривавшаяся ранее, зависимость успешности организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей на офицерских должностях от показателей и степени организованности структуры их личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии. Сформулированы противоречия между традиционным содержанием образовательного процесса в военном вузе и требованиями, предъявляемыми к выпускникам в последующей профессиональной деятельности. В результате проведенного анализа зависимости успешности профессиональной деятельности выпускников от их академической успеваемости в период обучения в военном вузе, структуры их личностных качеств впервые эмпирически доказано, что наличие у выпускника нормативно определенного объема знаний и умений, является, безусловно, необходимым, но не достаточным условием успешности его последующей организационно-управленческой деятельности.

Теоретически обоснованы и эмпирически выявлены существующие закономерности формирования структуры личностных качеств на различных этапах обучения. Впервые установлены различия в структуре личностных качеств выпускников на различных этапах обучения в вузе. Изучена и описана, не исследованная ранее, структура личностных качеств выпускников, наиболее и наименее успешных в последующей организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях.

Теоретическая значимость исследования состоит в реализации комплексного теоретического, методологического и прикладного подхода к исследованию мало разработанной в психологии проблемы влияния структуры личностных качеств выпускников, сформировавшейся на вузовском этапе освоения профессии, на успешность последующей организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей на офицерских должностях.

Результаты исследования позволили расширить теоретические представления о характерных особенностях личности будущего офицера ЗРВ. Впервые эмпирически подтверждено положение о связи показателей

личностных качеств и их структуры у выпускников военного вуза на вузовском этапе освоения профессии с успешностью организационно-управленческой деятельности в процессе последующей службы. Определена специфика структуры личностных качеств офицеров, успешно осуществляющих организационно-управленческую деятельность в процессе службы.

Выявлены закономерности динамики структуры личностных качеств будущих офицеров на различных этапах подготовки в вузе. Эмпирически установлено, что структура личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии развивается нелинейно. На четвертом курсе наблюдается снижение уровня организованности структуры личностных качеств, обусловленное ознакомлением обучающихся с реалиями выбранной профессии. Наибольшего значения показатели организованности структуры личностных качеств достигают на выпускном курсе.

До настоящего времени практически полностью отсутствовали эмпирические исследования, посвященные анализу развития структуры, необходимые для осуществления организационно-управленческой деятельности, личностных качеств в процессе подготовки курсантов. Впервые эмпирическим путем выявлена и теоретически обобщена структура личностных качеств и описан характер их взаимосвязей у наиболее и наименее успешных в организационно-управленческой деятельности выпускников военного вуза. Уровень организованности структуры личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии у наиболее успешных в последующей организационно-управленческой деятельности выпускников значительно выше, чем наименее успешных. Следовательно, успешность организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей выпускников ракетного училища определяется уровнем организованности их личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты эмпирической части показывают важность целенаправленного формирования на вузовском этапе освоения профессии не только профессиональных знаний и умений, но и структуры личностных качеств, необходимых для успешного осуществления организационно-управленческой деятельности выпускников военных вузов в процессе выполнения профессиональных обязанностей после окончания вуза. Знания о закономерностях развития структуры личностных качеств курсантов могут быть использованы для совершенствования учебно-воспитательной деятельности вуза. Данные исследования применимы в практической работе военных вузов в рамках реализации компетентного подхода к подготовке военных специалистов. Реализация разработанных рекомендаций способствует совершенствованию профессионального отбора и психологического сопровождения курсантов, а также позволяет строить научно обоснованные программы формирования системы необходимых личностных качеств в процессе их подготовки. Результаты эмпирического исследования могут быть использованы в практической деятельности групп профессионального отбора в военных вузах и военных комиссариатах.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Успешность организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища в процессе выполнения профессиональных обязанностей на офицерских должностях определяется симптомокомплексом личностных качеств, включающих в себя организаторские способности, волевые качества (ответственность, целеустремленность, решительность, самостоятельность, выдержка, настойчивость, энергичность, инициативность), креативность, коммуникабельность и профессиональную мотивацию. Уровень овладения знаниями, умениями и навыками на вузовском этапе освоения профессии, характеризующийся академической успеваемостью, не является определяющим показателем успешности последующей организационно-управленческой деятельности выпускника. Очевидно, что каждый из выпускников обладает, по меньшей мере, минимально необходимым для профессиональной деятельности объемом знаний, умений и навыков, о чем свидетельствует факт успешного окончания учебного заведения.

2. Уровень развития каждого из выделенных личностных качеств, а также степень организованности их структуры на вузовском этапе освоения профессии определяют успешность организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей на офицерских должностях. Непосредственное влияние на успешность организационно-управленческой деятельности оказывают такие личностные качества, как инициативность и внимательность, остальные качества определяют успешность организационно-управленческой деятельности опосредованно.

Структура личностных качеств выпускников, ставших впоследствии наиболее успешными в организационно-управленческой деятельности, по сравнению с наименее успешными отличается значительно большим индексом когерентности, меньшим индексом дивергентности и, следовательно, значительно более высоким индексом организованности структуры. Следовательно, организованность структуры, наряду с уровнем развития каждого личностного качества в отдельности на вузовском этапе освоения профессии, являются определяющими для успешности последующей организационно-управленческой деятельности выпускников.

Выпускники, обладающие на вузовском этапе освоения профессии наиболее высоким уровнем развития и степенью организованности структуры личностных качеств, впоследствии становятся наиболее успешными в организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей.

3. Процесс формирования структуры личностных качеств будущих офицеров на вузовском этапе освоения профессии подчиняется основным принципам системогенеза: неравномерности, нелинейности, комплексности. Уровень развития каждого личностного качества, влияющего на успешность последующей организационно-управленческой деятельности выпускников, значимо не изменяется, а происходит их «функциональное объединение». Структура личностных качеств курсантов выпускного курса близка к структуре

2 курса, т. е. происходит ретрансформация структуры личностных качеств курсантов на выпускном курсе. Значение индекса организованности структуры личностных качеств курсантов наименьшее значение приобретает на 4-м курсе, что обусловлено кризисом учебной и профессиональной адаптации. Наибольшие показатели организованности структуры личностных качеств наблюдаются на 5-м (выпускном) курсе, что свидетельствует о наиболее полной сформированности структуры личностных качеств и высокой готовности выпускников к осуществлению организационно-управленческой деятельности. К выпускному курсу значимо возрастает количество курсантов с преобладанием внешней отрицательной мотивации и сокращается – с преобладанием внешней положительной мотивации.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты исследования были представлены на Международной заочной научно-практической конференции «Перспективы развития науки и образования» (Москва, 2013), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Совершенствование общенациональной и региональных систем оценки качества профессионального образования» (Тверь, 2013), XX военно-научной конференции «Компетентностная парадигма современного образования: проблемы теории и практики» (Смоленск, 2012), Научно-методической конференции Филиала военно-космической академии имени А.Ф. Можайского (г. Ярославль) «Актуальные вопросы подготовки и воспитания офицерских кадров» (Ярославль, 2013), Международной научно-практической конференции «Современные тенденции в науке и образовании» (Москва, 2014) и на методологических семинарах лаборатории профессионального и личностного развития Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (2008 – 2014).

Материалы проведенного исследования включены в программы научно-исследовательского проекта в рамках грантов РГНФ «Разработка структурно-динамической концепции творческого профессионального мышления» (Проект № 10-06-00459а), «Разработка теоретических и методологических основ исследования и формирования креативной компетентности педагога» (Проект № 11-06-00739а), «Разработка когнитивно-акмеологической концепции профессионального становления субъекта» (Проект № 11-06-00738а), «Акмеология профессионального мышления субъекта» (Проект № 13-06-00589а), «Мотивационно-когнитивные компоненты профессионализации субъекта деятельности» (Проект № 25.2356.2014К в рамках проектной части государственного задания на НИР вузу).

В рамках проведения диссертационного исследования выполнена научно-исследовательская работа (НИР) «Исследование мотивации курсантов при обучении в высшем военном учебном заведении». Основные результаты данной НИР реализованы в учебно-воспитательном процессе Ярославского филиала ВКА имени А.Ф. Можайского (Акт реализации от 30.09.2013).

По теме диссертации опубликовано 15 работ, общим объемом 4,81 п. л., в том числе 4 – в реферируемом ВАК журнале.

Работа выполнена в соответствии с требованиями паспорта специальности 19.00.03.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы, 5 приложений. Основной текст изложен на 170 страницах. Список литературы содержит 176 наименований, среди которых 24 – на иностранных языках. В тексте содержится 11 таблиц, 10 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется объект, предмет, цель и задачи, гипотезы, раскрываются новизна, теоретическая и практическая значимость исследования. Формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробациях материалов выполненной работы.

В главе 1. «Теоретико-методологические основы анализа проблемы профессионализации на этапе освоения профессии» проводится анализ различных концепций профессионализации и профессиональной адаптации в отечественной и зарубежной психологии, рассматриваются социально-психологические особенности курсантского возраста, определены составляющие успешности профессиональной деятельности, проведен анализ профессиональной деятельности выпускников ракетного училища.

Параграф 1.1. «Понятие личности в психологической науке» посвящен рассмотрению категории и структуры личности в работах отечественных и зарубежных психологов. Приводятся основные положения концепций С.Л. Рубинштейна, В.Н. Мясищева, А.Г. Ковалева, Б.Г. Ананьева, К.К. Платонова. Рассмотрены теории личности зарубежных авторов: Гиппократ, В. Шелдон, Г. Айзенк, Р. Кэттелл, Г. Олпорт, А. Адлер, Р. Лэинг, Ф. Перлз, Г. Салливан, З. Фрейд, Э. Фромм, К. Хорни, К. Юнг, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, В. Франкл, Б. Скиннер, Д. Уотсон.

В параграфе 1.2. «Теоретические подходы к исследованию профессиональной деятельности» рассматриваются две основные группы подходов к рассмотрению проблемы анализа профессиональной деятельности. Для подходов, отнесенных к первой (*структурно-морфологической*), группе характерно рассмотрение профессиональной деятельности, в основном, в общепсихологическом плане, т. е. как специфической формы человеческой активности (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.М. Теплов, А.В. Запорожец, М.Я. Басов и др.). Ко второй (*функционально-динамической*) группе относят подходы, рассматривающие изучение деятельности как средства ее практического совершенствования, планирования и т. д. (Б.Ф. Ломов, Г.М. Зараковский, В.А. Бодров, А.В. Карпов, А.И. Фукин). Между этими двумя сугубо условно выделенными группами подходов существуют, по мнению А.В. Карпова, не столько различия, сколько глубокая диалектическая связь и преемственность.

В пункте 1.2.1 «Психология успешности организационно-управленческой деятельности офицеров» рассматривается сложность и многообразие профессии офицера с точки зрения классификации профессий Е.А. Климова. Особое внимание уделяется понятиям «организационная деятельность» и «управленческая деятельность», дано определение «организационно-управленческой деятельности офицера». Проанализированы различные подходы к рассмотрению профессиональной успешности и ее критериев.

В параграфе 1.3. «Концепции профессионализации в отечественной и зарубежной психологии» приводится определение понятия «профессионализация», рассматриваются этапы процесса профессионализации.

Рассматриваются два основных направления изучения профессионального становления человека: аналитическое и комплексное. Для первого направления характерны работы, посвященные изучению отдельных сторон, этапов и факторов профессионального становления. В работах, относящихся ко второму направлению, профессиональное становление рассматривается с точки зрения единства всех его этапов, сторон и факторов. По мнению Ю.П. Поваренкова, оба эти подхода обладают спецификой, своими преимуществами и недостатками.

В параграфе рассматриваются следующие концепции профессионализации:

- акмеологическая концепция развития профессионала (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Н.П. Фетискин и др.). В рамках данной концепции профессионализация рассматривается в двух плоскостях: содержательной и структурно-процессуальной;

- концепция профессионального развития (Л.М. Митина). Основываясь на положении С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни, автор рассматривает модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. Рассматривая профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности, Л.М. Митина выделяет в нем три основные стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение и самореализацию;

- концепция профессионального становления (Т.В. Кудрявцев) базируется на понятии стадиальности процесса профессионального становления. Автор выделяет 4 стадии освоения профессии. Большое значение в данной концепции отводится кризисным ситуациям, в процессе перехода от одной стадии к другой;

- концепция Э.Ф. Зеера, опирающаяся на хронологический возраст человека. Автор также выделяет 4 стадии профессионализации;

- концепция формирования профессиональной пригодности (А.Т. Ростунов) основана на использовании системного подхода и направлена на решение задачи создания эффективной системы управления формированием профессиональной пригодности;

- концепция А.К. Марковой, рассматривающая профессиональное развитие как появление в психике человека новых качеств профессионала:

овладение новыми профессионально важными качествами, либо изменение ранее сложившегося соотношения профессионально важных качеств;

– концепция Ю.П. Поваренкова, представляющая процесс и результат профессионального становления человека как полисистемный процесс. Автор рассматривает профессиональное становление как специфическую форму активности субъекта труда, имеющую общую психологическую структуру с другими формами активности человека.

В концепции Ю.К. Стрелкова разработан функциональный подход к исследованию сущности профессионального опыта. Функциональные системы, обеспечивающие трудовую деятельность, включают четыре подсистемы. Каждая из них в ходе осуществления субъектом трудовой деятельности выполняет определенные функции: выбор цели, формулировку задачи, определение способа и реализацию действия; поддержание работоспособности; обеспечение спонтанной активности; объединение и интеграция деятельности трёх других систем.

Психодинамическая теория, основанная на работах З. Фрейда, А. Адлер, К. Хорни, направлена на решение вопросов профессионального выбора и удовлетворенности личности в профессии, исходя из признания определяющего влияния на всю последующую судьбу человека его раннего детского опыта.

Сценарная теория (Э. Берн). Данная теория также объясняет процесс выбора профессии и профессионального поведения тем сценарием, который формируется в раннем детстве. В сценарной теории утверждается, что сравнительно малое число людей достигает полной автономии в жизни.

Теория профессионального развития (Д. Сьюпер) базируется на понятии общей и профессиональной Я-концепции. По мнению автора, характеристики, являющиеся общими для профессиональной и общей Я-концепции личности, образуют «словарь понятий», предсказывающий профессиональный выбор.

Теория профессионального выбора (Д. Холланд) основана на положении о том, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский или конвенциональный.

Теория компромисса с реальностью (Э. Гинзберг). Автор основывается на том, что выбор профессии представляет собой развивающийся процесс, включающий в себя серию «промежуточных решений». Их совокупность, по мнению автора, и приводит к окончательному решению.

Далее в параграфе делается вывод о том, что практически все приведенные концепции направлены на «предсказание» направления профессионального выбора, построение карьерных планов, реальность профессиональных достижений и др.

В параграфе 1.4. «Психологические аспекты профессиональной адаптации» рассматривается ряд направлений исследования профессиональной адаптации:

1. Гомеостатическое, основанное на биологических исследованиях (Ж. Пиаже). В рамках данного направления адаптация рассматривается как единство форм приспособления человека к среде и среды к человеку.

2. Направление, основанное на изучении реакции отдельных психических процессов на определенную нагрузку или изменение условия деятельности (Ф.Б. Березин). В основу данного направления положено исследование изменения чувствительности к интенсивности воздействующего на орган чувств раздражителя (сенсорная чувствительность).

3. Направление, основанное на изучении этиологии, течения и последствия психопатологических состояний, вызванных стрессом, а также типы защитных реакций организма (Ю.А. Александровский, Ф.Б. Березин). Адаптация рассматривается с точки зрения изменения в потребностно-мотивационной сфере личности и ее самосознания.

4. Направление, ориентированное на рассмотрение социальной адаптации. В рамках данного направления адаптация рассматривается как процесс активного приспособления личности к условиям новой социальной среды, а так же результат данного процесса (Э. Фромм, К. Хорни).

5. Направление, в рамках которого адаптация рассматривается с позиций включенности личности в совместную деятельность, как целостная реакция на сложные изменения жизни деятельности индивида (А.Л. Мацкевич, А.Л. Робалде).

В параграфе рассмотрены группы объективных и субъективных детерминант адаптации. Среди субъективных выделяют первичные (определяемые структурой личности) и вторичные (выступающие продуктами взаимодействия личностных особенностей с внешними условиями) детерминанты.

В параграфе 1.5. «Общая характеристика профессионального мышления» приводится определение мышления. Профессиональное мышление как одна из форм мышления может быть рассмотрено только в рамках общей теории мышления, разработанной в психологии в трудах Б.Г. Ананьева, А.В. Брушлинского, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, А.Н. Леонтьева, А.М. Матюшкина, Я.А. Пономарёва, С.Л. Рубинштейна, К.А. Славской, О.К. Тихомирова, М.Г. Ярошевского. Приводятся особенности профессионального мышления по отношению к другим формам мышления на основании работ Д.Н. Завалишиной, Ю.К. Корнилова, Т.В. Кудрявцева, В.Н. Пушкина, Б.М. Теплова, В.В. Чебышевой и др.

В параграфе 1.6. «Социально-психологические особенности курсантского возраста» рассматривается периодизация юношеского периода развития человека, приводятся факторы, составляющие психологическую базу профессионального самоопределения в юношеском возрасте, проводится анализ особенностей формирования сферы общения, интеллектуального развития, перестройки эмоциональной сферы.

Таким образом, анализ современного состояния психологии профессионального развития показал недостаточную разработанность вопросов влияния уровня развития и структуры личностных качеств курсантов на успешность их последующей профессиональной деятельности.

В главе 2. «Разработка программы эмпирического исследования влияния личностных качеств выпускников ракетного училища на

успешность организационно-управленческой деятельности» представлена программа эмпирического исследования, обосновывается выбор методического инструментария и описывается процедура его применения, представлена эмпирическая база исследования.

В качестве методологической базы при проведении исследования использован системогенетический подход (Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, В.А. Бодров, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.Е. Орел, В.Д. Шадриков и др.). В соответствии с методологическим основанием исследования, целью и выдвинутыми гипотезами обоснован соответствующий диагностический инструментарий для выявления и оценки структуры личностных качеств и их влияния на успешность профессионализации выпускников ракетного училища. Для решения поставленных задач на разных этапах работы использовался комплекс разнообразных методологических подходов, методов и методик сбора и обработки информации: теоретический анализ литературы, наблюдение, анализ результатов деятельности, опросники. Для выявления личностных качеств, оказывающих наибольшее влияние на успешность организационно-управленческой деятельности офицеров зенитных ракетных войск (ЗРВ), использовался метод экспертного опроса.

Эмпирическую базу исследования составили курсанты Ярославского зенитного ракетного командного училища противовоздушной обороны – 165 человек (2 курс – 39 человек, 3 курс – 35 человек, 4 курс – 35 человек, 5 курс – 56 человек). Успешность профессиональной деятельности выпускников данного учебного заведения оценивалась на основе анализа 121 отзыва, пришедшего из мест прохождения ими службы по окончании нормативно определенного периода адаптации (1 год). В качестве экспертов привлекались 37 офицеров ЗРВ. Отбор экспертов производился среди офицеров различных частей и соединений зенитных ракетных войск, прибывших в один из центров боевого применения для выполнения боевых стрельб. Критерий отбора экспертов – наличие войскового опыта не менее 10 лет. Привлечение к исследованию экспертов обусловлено необходимостью выявить профессионально значимые качества, оказывающие наибольшее влияние на успешность профессиональной деятельности офицеров зенитных ракетных войск. Для получения эмпирической информации использовался следующий набор психодиагностических методик: Волевые качества личности (М.В. Чумаков); КОС – 2 (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин); Опросник способностей творческой личности (М.М. Кашапов, О.А. Шляпкинова); Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана). Также применялись статистические методы обработки материалов эмпирического исследования, включающие в себя нахождение значимости различий по t -критерию Стьюдента, расчет коэффициента корреляции r -Пирсона, r -критерий Спирмена, ϕ -критерий Фишера, структурный анализ (метод, разработанный А.В. Карповым и В.Д. Шадриковым), выявление качественного своеобразия структур по методу «экспресс- χ^2 » (А.В. Карпов) регрессионный анализ. Данные, полученные с помощью этих методик, обрабатывались программой «IBM SPSS statistics 21».

В главе 3. «Анализ результатов эмпирического исследования влияния личностных качеств выпускников ракетного училища на успешность их организационно-управленческой деятельности» представлена эмпирическая часть диссертационной работы.

В параграфе 3.1. «Исследование зависимости успешности профессиональной деятельности выпускников ракетного училища от их академической успеваемости в период обучения в вузе» с целью проверки первой частной гипотезы («Уровень успеваемости выпускников ракетного училища на вузовском этапе подготовки не оказывает значимого влияния на успешность их последующей профессиональной деятельности») представлены результаты исследования зависимости успешности организационно-управленческой деятельности 82 молодых офицеров по истечении первого года после окончания военного вуза от уровня формальных показателей качества их учебной деятельности в период обучения (успеваемости). В качестве такого показателя принят средний балл. С целью определения успешности организационно-управленческой деятельности выпускников использовались отзывы, полученные из воинских частей, где после окончания военного вуза они проходят службу. Выводы аттестаций можно разделить на две группы: 1. «Соответствует занимаемой должности» или «соответствует занимаемой должности с незначительными недостатками». 2. «Не соответствует занимаемой должности» или «соответствует занимаемой должности со значительными недостатками». Исследования показали, что средний балл выпускников, успешных в профессиональной деятельности (относящихся к первой группе), составил 3,65, а неуспешных (относящихся ко второй группе) – 3,54. Графически эти данные представлены на рисунке 1.

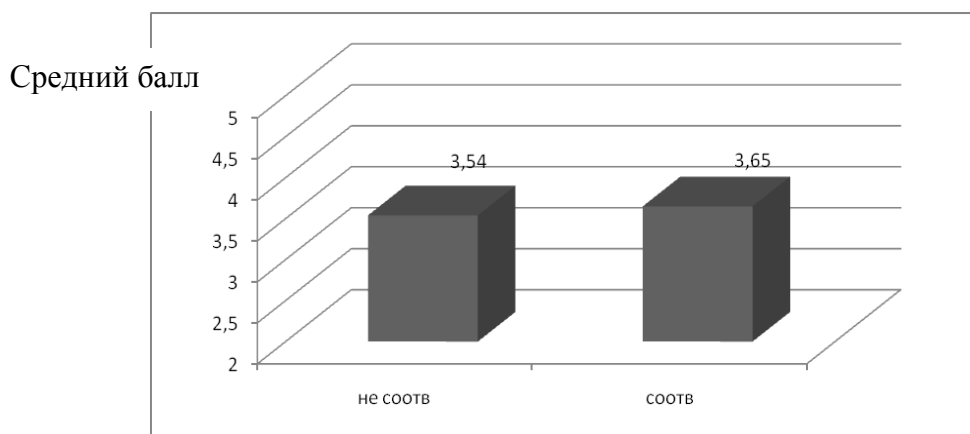


Рис. 1. Зависимость успешности профессиональной деятельности выпускников от их успеваемости в период обучения

Примечание. На оси абсцисс отмечены группы выпускников в зависимости от успеваемости; на оси ординат – показатели академической успеваемости (средний балл)

Проведенный расчет коэффициента корреляции r -Пирсона показал, что статистически достоверная связь между успешностью профессиональной деятельности выпускников и качеством их учебы в вузе отсутствует ($p > 0,1$).

Таким образом, можно сделать вывод, что успеваемость курсантов в период обучения в военном вузе не оказывает значимого влияния на

успешность их последующей профессиональной деятельности, т.к. отражает лишь степень овладения выпускником нормативно определенным объемом знаний и умений, тогда как при оценке успешности профессиональной деятельности рассматривается ее результат (очевидно, что каждый из выпускников обладает, по меньшей мере, минимально необходимым для профессиональной деятельности объемом знаний, умений и навыков, о чем свидетельствует факт успешного окончания учебного заведения).

В параграфе 3.2. «Исследование зависимости успешности организационно-управленческой деятельности выпускников от уровня развития и структуры личностных качеств» отражены результаты проверки второй частной гипотезы (уровень развития и структура личностных качеств выпускников определяют успешность их организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях). Для выявления личностных качеств, оказывающих наибольшее влияние на успешность организационно-управленческой деятельности выпускников, были задействованы эксперты (37 человек). В результате анализа мнений экспертов определено, что наиболее значимыми являются следующие личностные качества: организаторские способности; волевые качества (ответственность, решительность, самостоятельность, выдержка, настойчивость, энергичность, целеустремленность, инициативность, внимательность); способность принимать решение в нестандартных условиях (креативность); коммуникабельность.

В данной работе применяется структурно-уровневый подход (А.В. Карпов), основанный на рассмотрении изучаемого явления на двух уровнях – аналитическом и структурном. На аналитическом уровне устанавливаются связи между отдельными показателями личностных качеств, выделенных экспертами с успешностью их последующей организационно-управленческой деятельности. В исследовании приняли участие 55 выпускников. Успешность их служебной деятельности определялась на основании отзывов, полученных из войск. Уровень развития личностных качеств и тип мотивационного комплекса определялся в период обучения выпускников в военном вузе. Корреляционные связи успешности организационно-управленческой деятельности выпускников и уровня развития их личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии представлены на рисунке 2.

Для описания зависимости успешности организационно-управленческой деятельности выпускников от уровня развития личностных качеств проведен регрессионный анализ.

В результате было получено уравнение регрессии (1):

$$\text{Успешн.} = 1,456 - 0,165(\text{КС}) + 0,045(\text{ОС}) - 0,144(\text{Отв}) + 0,491(\text{Иниц}) - 0,016(\text{Реш}) - 0,062(\text{Сам}) - 0,061(\text{Выд}) - 0,026(\text{Наст}) + 0,060(\text{Энерг}) + 0,197(\text{Вним}) + 0,156(\text{Целеустр}) + 0,198(\text{Кр}) + 0,111(\text{ВМ}) - 0,113(\text{ВОМ}) - 0,047(\text{ВПМ}); \quad (1)$$

реальности, в частности принципа интеграции, необходимо применение дополнительного этапа анализа, который позволит учитывать эффект структурного воздействия. Именно структурный этап анализа позволяет нивелировать недостатки аналитического. На нем нами рассматриваются структурные закономерности: взаимосвязи, причинно-следственные зависимости, структурные эффекты. Такой подход позволяет нам полнее описать полученные результаты и раскрыть важные закономерности, в том числе эффекты структурирования.

Структурограммы системы личностных качеств, оказывающих наибольшее влияние на успешность организационно-управленческой деятельности выпускников, представлены на рисунках 3 и 4.

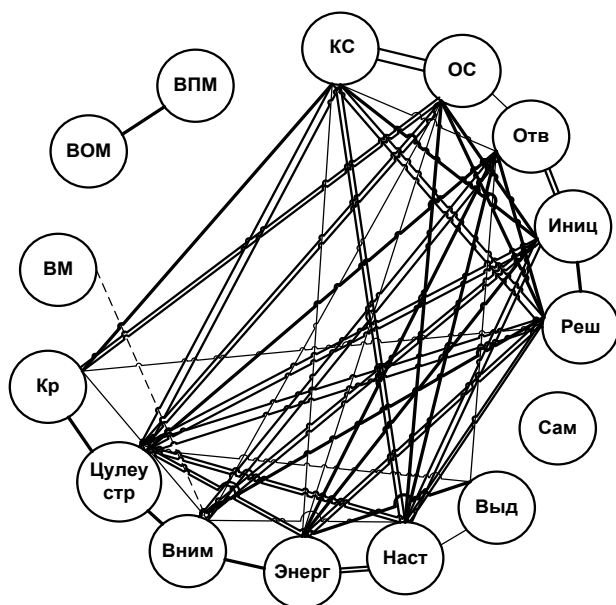


Рис. 3. Структурограмма личностных качеств выпускников, наиболее успешных в организационно-управленческой деятельности

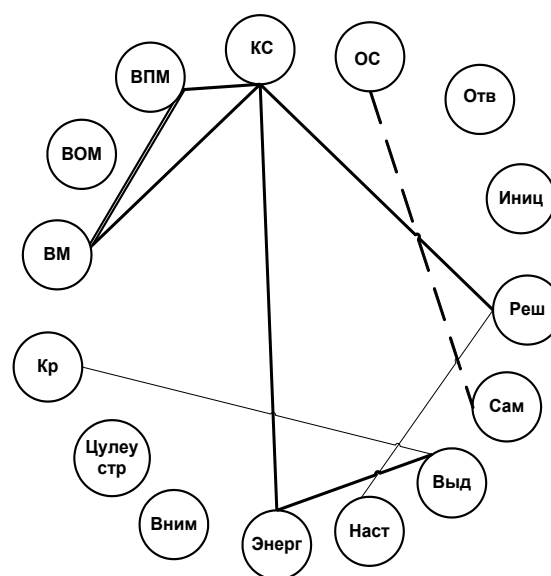


Рис. 4. Структурограмма личностных качеств выпускников, наименее успешных в организационно-управленческой деятельности

Примечания:

- - положительные корреляционные связи, значимые на уровне $p < 0,001$;
- - положительные корреляционные связи, значимые на уровне $p < 0,01$;
- - положительные корреляционные связи, значимые на уровне $p < 0,05$;
- - отрицательные корреляционные связи, значимые на уровне $p < 0,05$

Следующим этапом анализа стало выделение базовых компонентов структуры личностных качеств выпускников, успешных и неуспешных в организационно-управленческой деятельности. Определено, что базовыми компонентами структуры личностных качеств выпускников, наиболее успешных в организационно-управленческой деятельности, являются решительность, энергичность и целеустремленность, а наименее успешных – ответственность, энергичность и целеустремленность.

Структурный вес базовых компонентов в структуре личностных качеств наиболее успешных выпускников значительно выше, чем у наименее успешных, что является следствием большего количества корреляционных связей в структуре личностных качеств наиболее успешных выпускников.

Результаты, полученные на основе применения структурного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1

Структурный вес личностных качеств выпускников

Личностные качества	Наиболее успешные	Наименее успешные
	W	W
Коммуникативные склонности	18	-2
Организаторские способности	18	0
Ответственность	11	3
Инициативность	18	1
Решительность	21	0
Самостоятельность	0	0
Выдержка	5	2
Настойчивость	21	-1
Энергичность	19	3
Внимательность	12	1
Целеустремленность	25	4
Креативность	9	0
Внутренняя мотивация	1	0
Внешняя отрицательная мотивация	2	1
Внешняя положительная мотивация	2	2

Примечание. W – структурный вес

Для исследования структуры личностных качеств выпускников ракетного училища на следующем этапе исследования был использован метод анализа структур качеств, разработанный В.Д. Шадриковым и А.В. Карповым. Для подсчета степени интегрированности и дифференцированности структур личности выпускников использована методика А.В. Карпова. В каждой из исследуемых групп сравнили значения корреляций между изучаемыми параметрами качеств, а также их направления (отрицательные или положительные), используя обобщенные показатели: когерентность, дивергентность и организованность структуры параметров. Рассмотрим показатели организованности структур исследуемых параметров. Индекс когерентности структуры (ИКС) определяется суммированием положительных корреляционных связей с учетом их значимости, индекс дивергентности структуры (ИДС) – отрицательных корреляций. Организованность является наиболее значимой и показательной характеристикой структуры личностных качеств. По мнению А.В. Карпова, организованность является одним из

механизмов обеспечения эффективности деятельности. Таким образом, организованность обуславливается объединением качеств в целостную структуру и определяет эффективность деятельности. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Структурные индексы структур личностных качеств
выпускников ракетного училища

Структурные индексы	Наиболее успешные	Наименее успешные
ИКС	95	10
ИДС	1	3
ИОС	94	7

Из таблицы 2 видно, что для наиболее успешных в организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища характерны значительно более высокий, по сравнению с наименее успешными, ИКС, меньший ИДС, и как следствие – значительно более высокий ИОС.

Таким образом, можно сделать вывод, что структура личностных качеств, степень ее организованности, наряду с уровнем развития каждого отдельного качества, определяют успешность организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища.

В параграфе 3.3. «Оценка динамики личностных качеств на вузовском этапе подготовки выпускников» отражены результаты проверки третьей частной гипотезы (на вузовском этапе подготовки выпускников ракетного училища показатели личностных качеств, влияющих на успешность организационно-управленческой деятельности, статистически значимо не изменяются. Изменение структуры системы личностных качеств происходит нелинейно). Проведено исследование динамики выделенных личностных качеств в процессе подготовки будущих офицеров. Измерены уровни развития необходимых личностных качеств среди курсантов 2 – 5 курсов.

Анализ полученных результатов с использованием *t*-критерия Стьюдента показал, что на уровне значимости $p = 0,05$ показатели личностных качеств курсантов 2,3,4 и 5 курсов статистически достоверно не различаются. Однако полученные результаты не означают, что в процессе подготовки курсантов не происходит развитие их личностных качеств. В.Д. Шадриков, рассматривая качества как подсистему психологической системы деятельности, указывает на то, что в процессе освоения деятельности «происходит их функциональное объединение», «взаимосодействие», что, наряду с высоким уровнем развития каждого из выделенных качеств в отдельности, в значительной степени определяет успешность организационно-управленческой деятельности офицера ЗРВ.

Дальнейший анализ закономерностей состоял в рассмотрении структурных эффектов в структурах личностных качеств курсантов на каждом из курсов вузовского обучения. Результаты проверки матриц интеркорреляций личностных качеств на однородность по методу «экспресс- χ^2 » представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты проверки матриц интеркорреляций личностных качеств на однородность по методу «экспресс- χ^2 »

Курс обучения	2	3	4	5
2	x			
3	0,677	x		
4	0,756	0,817	x	
5	0,795	0,577	0,732	x

Критическое значение $r_{s\text{ кр}} = 0,66$ ($p \leq 0,01$)

Примечание: полужирным шрифтом выделены значимые различия корреляционных связей ($p < 0,01$)

Из таблицы 3 видно, что в процессе обучения происходит качественная трансформация структуры взаимосвязей личностных качеств ($p < 0,01$). Значимые различия выявлены между структурами 3 и 5 курсов, т. е. данные структуры являются гетерогенными. Структура личностных качеств курсантов выпускного (пятого) курса трансформируется в структуру, близкую к структуре 2 курса. То есть можно предположить, что генезис структуры взаимосвязей личностных качеств курсантов претерпевает ретрансформацию. Однако данный метод проверки структур на однородность имеет свои ограничения, определяемые тем, что не учитываются абсолютные величины структурных весов, знаки направления корреляционных связей между компонентами структуры. Таким образом, окончательные выводы можно сделать лишь по результатам более тщательного анализа.

Для исследования структуры личностных качеств курсантов на следующем этапе исследования использовался метод анализа структур качеств (В.Д. Шадриков, А.В. Карпов). Для подсчета степени интегрированности и дифференцированности структур личностных качеств курсантов использована методика А.В. Карпова. В ходе исследования проводилось сравнение значений корреляций между показателями личностных качеств курсантов каждого курса, а также их направления (положительные или отрицательные). Используются такие обобщенные показатели, как когерентность, дивергентность и организованность структуры.

Таблица 4

Индексы организованности структуры личностных качеств

Структурные индексы	Курсы			
	2	3	4	5
ИКС	247	296	192	300
ИДС	3	2	5	1
ИОС	244	294	187	299

В результате проведенного анализа установлено, что наименьшее значение ИОС наблюдается у курсантов 4 курса, что может быть связано со значительным увеличением на 4 курсе доли дисциплин специализации в учебном процессе, а также с более близким ознакомлением курсантов с реалиями будущей профессии и, как следствие, – с кризисом учебной и

профессиональной адаптации. Наиболее высокий ИОС – у курсантов 5 (выпускного) курса, что говорит о наиболее полной сформированности структуры личностных качеств курсантов на заключительном этапе обучения.

В целях исследования динамики мотивационного комплекса использовалась методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и **ВМ = ВПМ > ВОМ**; наихудшим мотивационным комплексом является тип **ВОМ > ВПМ > ВМ**. Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы. При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

В исследовании приняли участие 40 курсантов второго курса и 55 курсантов выпускного (пятого) курса. Цель исследования – оценить динамику мотивационного комплекса курсантов в процессе обучения.

В процессе обработки данных исследования было решено объединить мотивационные комплексы по типу преобладания того или иного типа мотивации:

1. С преобладающей внутренней мотивацией (ВМ >).
2. С преобладающей внешней положительной мотивацией (ВПМ >).
3. С преобладающей внешней отрицательной мотивацией (ВОМ >).
4. Мотивационный комплекс, в котором ВМ = ВОМ > ВПМ.
5. Мотивационный комплекс, в котором ВМ = ВПМ > ВОМ.
6. Мотивационный комплекс, в котором ВПМ = ВОМ > ВМ.
7. Мотивационный комплекс, в котором ВМ = ВПМ = ВОМ.

Графически полученные данные представлены на рисунке 5.

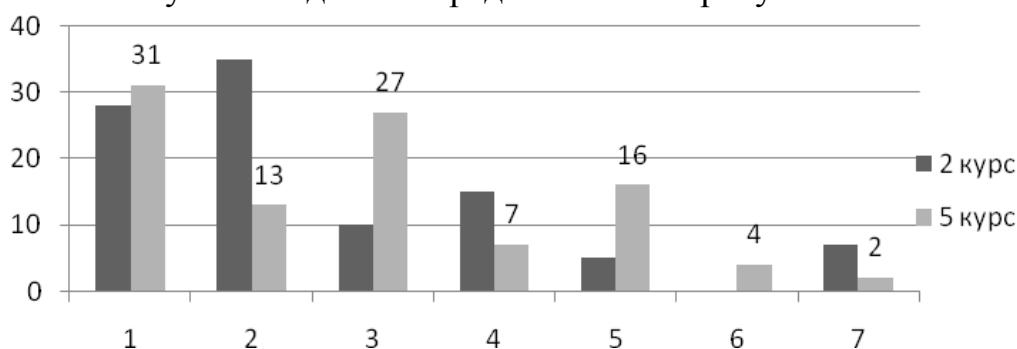


Рис. 5. Отношение количества курсантов 2и 5 курсов по типу мотивационного комплекса

Примечание: на оси абсцисс – тип мотивационного комплекса; на оси ординат – процент курсантов от общего количества принявших участие в исследовании

В результате проведенного исследования установлено, что преобладающим у курсантов второго курса является мотивационный комплекс с преобладанием внешней положительной мотивации. У курсантов выпускного (пятого) курса

наиболее часто встречается мотивационный комплекс с преобладанием внутренней мотивации.

Для проведения статистического анализа полученных данных был использован ϕ -критерий Фишера. Анализ показал, что в процессе обучения значимо возрастает количество курсантов с преобладанием ВОМ и сокращается – с ВПМ ($p < 0,01$). Таким образом, в процессе освоения профессии офицера зенитных ракетных войск для части курсантов основными мотивами деятельности становится избегание наказания. Причинами происходящего изменения типа мотивационного комплекса, по всей вероятности, стали такие особенности учебно-профессиональной деятельности курсантов, как жесткая служебная иерархия, строгая регламентация норм поведения, ограничение степени личной свободы (активности), особенности межличностного общения.

В **Заключении** обобщена совокупность полученных в процессе проведения исследования результатов, сформулированы основные выводы.

Выводы:

1. Анализ основных направлений и современного состояния психологии профессионального развития показал недостаточную эмпирическую разработанность вопросов влияния уровня развития и структуры личностных качеств обучающихся на вузовском этапе освоения профессии на успешность их последующей профессиональной деятельности после окончания учебного заведения.

2. Академическая успеваемость, отражающая уровень овладения курсантами нормативно определенным запасом знаний умений и навыков в период обучения в военном вузе, не является определяющим показателем успешности их организационно-управленческой деятельности после окончания учебного заведения. Следовательно, владение выпускником нормативно определенным объемом знаний, умений и навыков является обязательным, но недостаточным условием успешности последующей организационно-управленческой деятельности при выполнении профессиональных обязанностей.

3. Существующая система оценки готовности выпускников ракетного училища к самостоятельной профессиональной, в том числе организационно-управленческой деятельности, основанная на академической успеваемости, не позволяет в полной мере определить уровень профессиональной подготовки будущего офицера, так как не учитывает степень развития его личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности, их структуру, уровень профессиональной мотивации.

4. Выявленная структура личностных качеств выпускников ракетного училища, необходимых для успешного осуществления организационно-управленческой деятельности на офицерских должностях, включает в себя организаторские способности, волевые качества, креативность, коммуникабельность, а также профессиональную мотивацию.

5. Степень влияния каждого из выделенных личностных качеств на успешность последующей организационно-управленческой деятельности выпускника различна. Наиболее значимыми являются инициативность и

внимательность. Остальные качества опосредованно определяют уровень развития инициативности и внимательности и тем самым так же оказывают влияние на успешность организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей выпускниками после окончания военного вуза.

6. Уровень развития каждого из выделенных личностных качеств, а также степень организованности их структуры на вузовском этапе освоения профессии определяют успешность последующей организационно-управленческой деятельности выпускников на офицерских должностях. Чем выше показатели отдельных личностных качеств и степень организованности их структуры, тем более успешным данный выпускник может быть в будущей организационно-управленческой деятельности. Таким образом, целесообразно учитывать уровень развития личностных качеств, степень организованности их структуры при назначении выпускников ракетного училища на должности, связанные с организационно-управленческой деятельностью.

7. В процессе обучения в военном вузе изменения показателей личностных качеств, влияющих на успешность последующей организационно-управленческой деятельности, не происходит. Следовательно, в процессе профессионального отбора абитуриентов целесообразно учитывать показатели их личностных качеств, влияющих на успешность последующей организационно-управленческой деятельности.

8. Структура личностных качеств на вузовском этапе освоения профессии изменяется нелинейно. При переходе обучающихся на следующий курс обучения происходит качественная трансформация структуры личностных качеств. Структуры 3 и 5 курсов являются гетерогенными. На выпускном курсе происходит ретрансформация генезиса структуры личностных качеств в структуру, близкую структуре на 2-м курсе.

9. Индекс организованности структуры личностных качеств курсантов наименьшее значение приобретает на 4 курсе, что свидетельствует о кризисе учебной и профессиональной адаптации, связанном с более близким ознакомлением будущих офицеров с реалиями выбранной профессии, в связи с появлением в учебном процессе занятий по дисциплинам специализации. На выпускном курсе индекс организованности структуры личностных качеств становится максимальным, что свидетельствует о готовности большинства выпускников к осуществлению организационно-управленческой деятельности в процессе выполнения профессиональных обязанностей на офицерских должностях.

10. Недостаточно целенаправленная деятельность должностных лиц по формированию профессиональной мотивации курсантов приводит к тому, что в процессе подготовки значимо возрастает число курсантов с преобладающей внешней отрицательной мотивацией. Результаты проведенного исследования показали, что данный тип мотивационного комплекса не является оптимальным для достижения успеха в последующей организационно-управленческой деятельности выпускников.

11. На вузовском этапе профессионализации будущих офицеров, для формирования оптимальной структуры личностных качеств выпускников, целесообразно значительно увеличить профессиональную составляющую обучения, что может быть достигнуто проведением войсковой стажировки курсантов 2,3,4,5 курсов на солдатских, сержантских и офицерских должностях, соответственно с самостоятельным выполнением соответствующих обязанностей в составе боевого расчета при несении боевого дежурства.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, включенных в перечень ВАК:

1. Субботин, А.В. Личностные качества курсантов, важные для успешности обучения / А.С. Павлов, А.В. Субботин // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер.: Гуманитарные науки. – 2012. – № 3. – С. 138 – 142.

2. Субботин, А.В. Симптомокомплекс профессионально важных качеств курсантов / А.В. Субботин, А.С. Павлов, Ю.В. Пошехонова // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер.: Гуманитарные науки. – 2012. – № 4. – С. 86 – 90.

3. Субботин, А.В. Динамика учебно-важных качеств курсантов / Ю.В. Пошехонова, А.С. Павлов, А.В. Субботин, Ю.С. Ахмадулина // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер.: Гуманитарные науки. – 2014. – № 1. – С. 86 – 92.

4. Субботин, А.В. Влияние личностных качеств на успешность организационно-управленческой деятельности выпускников ракетного училища / М.М. Кашапов, А.В. Субботин, А.С. Павлов // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер.: Гуманитарные науки. – 2014. – № 2. – С. 92 – 96.

Другие научные публикации:

5. Субботин, А.В. Проблема совершенствования подготовки курсантов высших военных учебных заведений на основе формирования профессионально важных качеств / А.В. Субботин // Актуальные проблемы вузов ВВС: Межвузовский сборник. – М.: МО РФ, 2010. – Вып. 29. – С. 331 – 334.

6. Субботин, А.В. Проблема формирования профессионально важных качеств курсантов высших военных учебных заведений / А.В. Субботин // Ярославский психологический вестник. Выпуск 26. – Москва–Ярославль, Издательство «Аверс Плюс», 2010. – С135 – 137.

7. Субботин, А.В. Учебно-важные качества курсантов / А.С. Павлов, А.В. Субботин // Компетентностная парадигма современного образования: проблемы теории и практики: материалы XX военно-научн. конф. / под ред. Е.П. Павловой, Е.А. Кучинской. – Смоленск: ВА ВПВО ВС РФ, 2012. – С. 108 – 112.

8. Субботин, А.В. Компетентностный подход к анализу модели выпускников высших военных учебных заведений / А.В. Субботин, А.С. Павлов, Ю.В. Скороспехов // Компетентностная парадигма современного

образования: проблемы теории и практики: материалы XX военно-научн. конф. / под ред. Е.П. Павловой, Е.А. Кучинской. – Смоленск: ВА ВПВО ВС РФ, 2012. – С. 152 – 154.

9. Субботин, А.В. Динамика личностных качеств курсантов Ярославского ракетного училища, определяющих успешность их последующей профессиональной деятельности / А.В. Субботин, А.С. Павлов, Ю.В. Скороспехов // Совершенствование общенациональной и региональных систем оценки и контроля качества профессионального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Тверь, 22 – 23 ноября 2013 г. / под ред. М.В. Мурашко, А.В. Антоновского. – Тверь: ООО «СФК-офис», 2013. – С. 339 – 348.

10. Субботин, А.В. Системообразующая характеристика учебно-важных качеств как детерминанта успешности обучения на этапе вузовской профессионализации / А.С. Павлов, А.В. Субботин // Совершенствование общенациональной и региональных систем оценки и контроля качества профессионального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Тверь, 22 – 23 ноября 2013 г. / под ред. М.В. Мурашко, А.В. Антоновского. – Тверь: ООО «СФК-офис», 2013. – С. 264 – 275.

11. Субботин, А.В. Учебно-важные качества курсантов как личностно-психологические детерминанты успешности обучения / А.С. Павлов, А.В. Субботин // Вестник Филиала Военно-космической академии им. А.Ф. Можайского (г. Ярославль): сб. науч. тр. – Ярославль, 2013. – Вып. 16. – С. 69 – 74.

12. Субботин, А.В. Социально-психологические особенности курсантского возраста / А.В. Субботин, А.С. Павлов, Ю.В. Скороспехов // Вестник Филиала Военно-космической академии им. А.Ф. Можайского (г. Ярославль): сб. науч. тр. – Ярославль, 2013. – Вып. 16. – С. 137 – 144.

13. Субботин, А.В. Динамика профессиональной мотивации курсантов / А.В. Субботин // «Перспективы развития науки и образования» Международная научно-практическая конференция 29 ноября 2013 г. В 7 ч. Ч. VII. сб. науч. тр. / Мин-во обр. и науки. – М.: «АР-Консалт», 2013. – С. 79–82.

14. Субботин, А.В. Динамика структуры профессионально важных качеств курсантов, как основа формирования профессиональных компетенций / А.В. Субботин, Ю.В. Скороспехов/ «Современные тенденции в науке и образовании» Международная научно-практической конференции 3 марта 2014г. В 6 ч. Ч. VI. сб. науч. тр. – М.: «АР-Консалт», 2014. – С. 111 – 114.

15. Субботин, А.В. Профессионально важные качества как основа формирования профессиональной компетентности будущих офицеров / А.В. Субботин, М.М. Кашапов // Вестник «Удмуртский университет», Серия «Философия. Социология. Психология. Педагогика», 2014. – С. 118 – 124.