4. *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб., 2007. – 368 с

5. *Михалев, А. В.* Психологическая компетенция – неотъемлемая часть системы профессионального обучения специалистов беспилотных авиационных комплексов / А. В. Михалев, Н. К. Плавник // Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы 13-й Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 20 февр. 2018 г.: 3 ч. – Минск: РИВШ, 2018. – Ч. 3. – С. 116–118.

6. *Михалев, А. В.* Психологические особенности профессиональной деятельности операторов беспилотных авиационных комплексов / А. В. Михалев, Н. К. Плавник // Социально-гуманитарные знания: тез. докл. XIV респуб. науч. конф. молодых ученых и аспирантов, Минск, 29 нояб. 2017 г. / М-во образования Респ. Беларусь. – Минск: РИВШ, 2017. – 231с.

7. *Платонов, К. К.* Структура и развитие личности / К. К. Платонов; под ред. А. Д. Глоточкин – М.: Наука,1986. – 156 с.

8. *Платонов, К. К.* Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1984. – 174 с.

9. *Рутка, Л.* Психологическая компетенция современного педагога / Л. Рутка, Р. Андерсоне// Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Междунар. чтений памяти Л. С. Выготского, 2015. – 257 с.

10. *Робертс, Г.* Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях / Г. Робертс. – М.: Гиппо, 2010. – 288 с.; Фергюсон, Дж. Практическое пособие по развитию компетенций / Дж. Фергюсон. – М.: Карьера Пресс, 2012. – С. 40.

11. Справочник офицера Военно-воздушных сил и войск противовоздушной обороны / под ред. И. П. Азаренка. – Минск: Командование ВВС и войск ПВО, 2009. – 511 с.

12. *Хуторской, А. В.* Общепредметное содержание образовательных стандартов / А. В. Хуторской. – М., 2002.

(Дата подачи: 27.02.2019 г.)

А. А. Морозов
Военная академия Республики Беларусь, Минск

A. Morozov
Military academy of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 159.9.075

ТОЛЕРАНТНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

TOLERANCE IN THE STRUCTURE OF INTELLECTUAL-PERSONAL POTENTIAL SERVICEMAN

Представлены результаты исследования толерантности к неопределенности как совокупности трех компонентов (собственно толерантности, интолерантности и межличностной толерантности) в структуре интеллектуально-личностного потенциала военнослужащих. Актуализировано ее значение как ключевого качества в профессиональной деятельности управленческого типа. Приведен краткий обзор эмпирических работ отечественных и зарубежных ученых по проблеме толерантности в контексте корреляционного метода. Раскрыты взаимосвязи структурных компонентов толерантности с интеллектуальными и личностными характеристиками военнослужащих с учетом их категории (курсант, сержант).

Ключевые слова: толерантность; структурные компоненты; интеллектуально-личностный потенциал; принятие решений; стиль; выбор; военнослужащие.

The results of the study of tolerance to uncertainty as a set of three components (tolerance, intolerance and interpersonal tolerance) in the structure of intellectual and personal potential of military personnel are presented. Its importance as a key quality in professional activity of managerial type is actualized. A brief review of empirical works of domestic and foreign scientists on the problem of tolerance in the context of the correlation method is given. The interrelations of structural components of tolerance with intellectual and personal characteristics of the military personnel taking into account their category (the cadet, the sergeant) are opened.

Keywords: tolerance; structural components; intellectual and personal potential; decision-making; style; choice; military personnel.

В условиях глобального ускорения социальных процессов все большую актуальность, особенно для управленческой деятельности, приобретает способность преодолевать неопределенность и противоречивость информации, действовать в динамично меняющейся обстановке и принимать в таких условиях эффективные решения. В данном контексте ряд зарубежных (P. Caligiuri, R. Kilcullen, G. Larsson, W. F. Ulmer) и отечественных (Е. С. Блинкова, Т. В. Корнилова, Е. В. Краснов, И. Н. Леонов) ученых обращает внимание на толерантность к неопределенности (ТН). В частности, G. Larsson с коллегами [1] и W. F. Ulmer [2], изучая проблемы военного руководства в современных условиях, рассматривают ТН как ключевое качество (компетенцию) офицерского состава в XXI в., необходимое для эффективной работы в новой и все более сложной обстановке. В исследовании R. Kilcullen ТН выступает в качестве предиктора эффективности деятельности офицерского состава, прошедшего отбор для службы в силах специального назначения [3]. Он установил, что толерантность, интеллектуальная открытость (intellectual openness), потребность в достижениях и работоспособность (fitness motivation) позволяют прогнозировать рейтинг эффективности офицеров, основанный на оценках сослуживцев.

В исследовании Е. В. Краснова влияние эмоционального интеллекта и личностных свойств на личностный выбор военнослужащих оказалось обусловлено контекстом ситуации, в которой он совершался [4]. В частности, в ситуациях общения их решения детерминировали показатели эмоционального интеллекта и интолерантность. Вместе с тем в задаче, подразумевающей отсутствие взаимодействия с другими, в роли предиктора выступил постконвенциональный уровень морали [4, с. 462].

Таким образом, целесообразным представляется исследование толерантности в контексте управленческой деятельности и, в частности, ее места в структуре интеллектуально-личностного потенциала военнослужащих.

В связи с тем, что в психологии существует несколько основных подходов к пониманию ТН [5; 6], обозначим собственную точку зрения на

данный конструкт. Опираясь на системный подход в трактовке Б. Ф. Ломова [7], под ТН мы будем понимать системное качество личности, которое структурно состоит из трех компонентов: собственно толерантности к неопределенности (СТН), интолерантности (ИТН) и межличностной интолерантности (МИТН). В содержательном плане ТН представляет собой совокупность когнитивно-личностных и стилевых характеристик человека, основными из которых являются открытость изменениям (новому опыту), готовность к риску, доминантность, смелость и широта интеллектуального диапазона.

Цель нашего исследования – установление связей между решениями, рассматриваемыми как индивидуальный и групповой выбор руководителя и устойчивый способ (стиль) его поведения, а также личностными свойствами саморегуляции, рефлексией психических процессов (психологической разумностью), интеллектуальным потенциалом, имплицитными теориями и структурными компонентами толерантности, отражающими отношение к неопределенности, и прояснение роли последних в структуре интеллектуально-личностного потенциала разных категорий военнослужащих. Контингент испытуемых включал 397 военнослужащих, в том числе: 311 курсантов и 86 сержантов 1–3 курсов Военной академии.

Для оценки интеллектуального потенциала военнослужащих применялись следующие методики: «Краткий отборочный тест» (КОТ) В. Н. Бузина; опросники «Шкала психологической разумности» (ШПР) в адаптации М. А. Новиковой, «Рефлексивность» А. В. Карпова. Личностный потенциал испытуемых диагностирован при помощи опросников: ЛФР-25 Т. В. Корниловой, «Имплицитные теории» К. Двек (в модификации С. Д. Смирнова), «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е. Ф. Бажина с соавторами. Кроме того, для оценки интеллектуального и личностного потенциала применялся 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла (форма С). Управленческие решения мы изучали при помощи опросника Е. В. Марковой и А. В. Карпова «Стиль принятия управленческих решений» (шкалы «Поведение в проблемной ситуации» и «Властность»). Стили принятия решений военнослужащих – на основе адаптированного нами одноименного опросника S. G. Scott и R. A. Bruce [8]; структурные компоненты толерантности представлены шкалами опросника «Толерантность к неопределенности» Т. В. Корниловой. В качестве внешней оценки деятельности военнослужащих был использован рейтинг (интегральный показатель оценки успешности обучения и деятельности, включающий показатели успеваемости, профессионально важных качеств, физической подготовки и научной работы).

Для обработки результатов и их статистического анализа использовался коэффициент корреляции r-Пирсона (в случаях значимого отклонения от нормального распределения – rs-Спирмена).

Исследование предполагало проверку следующих рабочих гипотез:

1. Управленческие решения как индивидуальный выбор руководителя представляют собой единство его когнитивных и личностных возможностей в ситуациях, предполагающих ПР.

2. Поведение в проблемной ситуации в отличие от властности связано с целеобразованием (целевыми ориентациями на овладение мастерством) как ведущим процессом, опосредствующим регуляцию решений и действий.

3. Структурные компоненты толерантности выступают в роли медиаторов взаимодействия интеллектуальных и личностных составляющих потенциала военнослужащих в зависимости от их категории.

Установлено 12 значимых связей СТН с интеллектуальным и личностным потенциалом курсантов, 9 из которых имеют положительную (значения r-Пирсона варьируют от 0,112 ($p < 0,05$) с представлениями о возможностях изменения собственного интеллекта до 0,308 ($p < 0,01$) с готовностью к риску) и 3 – отрицательную (от –0,171 до –0,192 при $p < 0,01$) направленность. Полученные связи подтверждают роль СТН как медиатора интеллектуальных и личностных свойств курсантов. Кроме того, положительные корреляции с поведением в проблемной ситуации, представлениями о возможностях изменения своего интеллекта и целевыми ориентациями на мастерство позволяют говорить о конструктивной роли собственно толерантности в процессах принятия решений данной категорией военнослужащих.

ИТН имеет больше корреляций с обозначенными характеристиками курсантов по сравнению с СТН (18). Данный структурный компонент также выступает медиатором интеллектуальных и личностных свойств курсантов. При этом СТН в большей степени связана со свойствами, отражающими принятие неопределенности и готовность идти на риск, полагаться на предчувствия и спонтанность, продуктивно действовать в проблемных ситуациях и овладевать профессиональным мастерством и открытостью изменениям. ИТН, в свою очередь, в большей степени раскрывает интеллектуально-личностный потенциал курсантов со стороны рациональности, ясности, логичности и структурированности подходов при ПР, нормативности поведения и рефлексии содержания собственной психики. Если собственно толерантность связана с индивидуальным выбором курсантов, то интолерантность – с их групповым выбором. Другими словами, СТН повышает индивидуальную активность действий курсантов в проблемных ситуациях, требующих принятия управленческого решения, а ИТН усиливает иерархичность и жесткость в выстраивании отношений с другими.

Межличностная интолерантность коррелирует с 21 интеллектуальным и личностным свойством курсантов и принятием решений как стилем, индивидуальным и групповым выбором. Большинство связей (15) носят

отрицательную направленность (от -0,15 с рациональным стилем ПР до -0,513 с поведением в проблемной ситуации). Аналогично толерантности и интолерантности, не выявлено прямых связей межличностной интолерантности с внешним критерием успешности деятельности курсантов.

Выявлены связи конструкта «поведение в проблемной ситуации», отражающего личностную позицию управленца в ситуации принятия решения, с личностными и интеллектуальными свойствами курсантов, а также с внешним критерием успешности их деятельности. Всего установлено 23 взаимосвязи, 17 из которых имеют положительную и 6 отрицательную направленность. Так, индивидуальный выбор курсантов в большей степени связан с личностными (9 из 12), чем с интеллектуальными (с 5 из 9) свойствами курсантов. Кроме того, он коррелирует со всеми стилями ПР, измеренными по адаптированному нами опроснику, властностью как интериндивидуальным выбором, и готовностью к риску, а также СТН и МИТН. Полученные связи подтверждают выдвинутую нами гипотезу относительно того, что управленческие решения представляют собой единство интеллектуальных и личностных возможностей руководителя. Значимые связи с целевыми ориентациями на овладение мастерством ($r = 0,332$; $p < 0,0001$) и представлениями о возможностях изменения собственного интеллекта ($r = 0,345$; $p < 0,0001$), в совокупности с корреляцией с внешним критерием успешности деятельности ($r = 0,161$; $p = 0,005$), на наш взгляд, являются подтверждением ведущей роли способности к принятию управленческих решений в деятельности военнослужащих.

Целевые ориентации на овладение профессиональным мастерством показали наибольшее количество связей (25) с интеллектуальными и личностными свойствами, принятием решений как индивидуальным выбором и стилем, а также структурными компонентами толерантности, отражающими отношение к неопределенности (от 0,115 ($p < 0,05$) с общительностью (А) до 0,339 ($p < 0,0001$) с общей интернальностью). Кроме того, ориентация на овладение мастерством положительно связана с рейтингом курсантов ($r = 0,143$; $p = 0,012$). Выявленные взаимосвязи согласуются с результатами исследования Т. В. Корниловой и подтверждают роль целевых ориентаций на овладение мастерством как «базисной переменной, опосредствующей эффективную регуляцию принятия решений и действий» [9, с. 55]. Количество связей позволяет отнести ориентацию на овладение профессиональным мастерством, наряду с рациональным стилем ПР (24 корреляции) и поведением в проблемной ситуации (23 корреляции), к базовым качествам личности курсанта и рассматривать его как интегрирующее иные индивидуальные качества, что согласуется с представлениями А. В. Карпова, во-первых, о функциональной роли базовых качеств [10], во-вторых, об иерархизации как «стержневом» принципе системогенеза всего развития процессов принятия решений [11, с. 43]. Кроме того, в соответствии с вы-

двинутой нами гипотезой, у курсантов не обнаружено взаимосвязи между целевыми ориентациями и властностью. Связи структурных компонентов толерантности с личностными, когнитивными и стилевыми характеристиками курсантов представлены на рисунке.

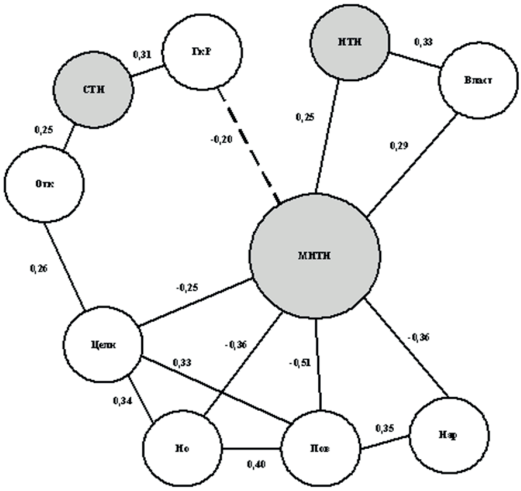

Рис. **Взаимосвязь структурных компонентов толерантности с личностными, когнитивными и стилевыми характеристиками курсантов**

Установлено, что корреляции СТН с личностными свойствами сержантов немногочисленны. Положительные связи выявлены с готовностью к риску, поведением в проблемной ситуации и ориентацией на овладение мастерством (от 0,219 до 0,295), а отрицательные – с представлениями о возможностях изменения собственной личности и самоконтролем (Q3). Полученные результаты позволяют констатировать, что толерантность сержантов, с одной стороны, повышает их готовность и активность к действиям в проблемных ситуациях и ситуациях, связанных с риском, требующих принятия решений, а также увеличивает ориентацию на профессиональные достижения. С другой стороны, она снижает самоконтроль и усиливает представления о постоянстве личности, ее неизменности в процессе обучения. Кроме того, собственно толерантность у сержантов взаимосвязана только с личностными свойствами. Напротив, интолерантность выступает в роли медиатора интеллектуальных и личностных усилий сержантов.

Межличностная интолерантность коррелирует с 13 личностными и когнитивными свойствами сержантов и принятием решений, рассматриваемых как индивидуальный выбор и стиль. Положительную связь она демонстрирует с избегающим стилем ПР ($r = 0{,}429$; $p < 0{,}0001$). Отрицательные взаимосвязи более

вариабельны (от –0,221 ($p < 0,05$) с желанием и готовностью обсуждать проблемы до –0,482 ($p < 0,0001$) с общей интернальностью). Таким образом, МИТН наряду с ИТН выступает в качестве медиатора интеллектуальных и личностных свойств сержантов при ПР. При этом у сержантского состава межличностная интолерантность в меньшей степени связана с принятием решений как устойчивым способом поведения по сравнению с курсантами. Связей МИТН, как и собственно толерантности и интолерантности, с рейтингом сержантов не выявлено.

Поведение в проблемной ситуации коррелирует с 13 личностными и интеллектуальными свойствами сержантов, а также стилями ПР. Другими словами, индивидуальный выбор сержантов опосредствован в большей степени их личностными свойствами (выявлена всего 1 корреляция с интеллектуальными свойствами). Кроме того, в отличие от курсантов у сержантов отсутствует связь данного конструкта с внешним критерием успешности их деятельности (рейтингом).

Цели обучения положительно коррелируют со всеми шкалами опросника ШПР (за исключением желания и готовности обсуждать свои проблемы с окружающими), а также с СТН, ИТН и индивидуальным выбором сержантов (от 0,236 ($p < 0,05$) с общей интернальностью до 0,345 ($p = 0,001$) с открытостью сопряженных с риском изменений). Кроме того, установлены положительные интеркорреляции с имплицитными представлениями об интеллекте и личности, оценкой собственного вклада в академические достижения (от 0,258 ($p < 0,05$) до 0,375 ($p < 0,0001$)). Отрицательно цели обучения взаимосвязаны с МИТН ($r = –0,315$; $p < 0,01$) и избегающим стилем ПР ($r = –0,428$; $p < 0,0001$). При этом отсутствует связь ориентации на овладение профессиональным мастерством с рейтингом сержантов. Базовыми качествами у сержантского состава выступают представления о развитии интеллекта, оценка собственного вклада в академические достижения (по 16 корреляций), общий уровень интернальности и избегающий стиль ПР (по 17 корреляций). Необходимо также отметить, что если первых три личностных свойства вносят конструктивный вклад в организованность общей структуры личностных качеств, то избегающий стиль ПР, напротив, дезорганизует эту структуру. Вместе с тем и в выборке сержантов нашла подтверждение выдвинутая нами гипотеза об отсутствии связей целевых ориентаций на овладение мастерством с интериндивидуальным выбором (властностью).

Таким образом, на основе корреляционного анализа были верифицированы выдвинутые гипотезы. Конкретизация первой гипотезы в результате исследования, позволяет говорить о том, что управленческие решения, представляя собой единство когнитивных и личностных возможностей военнослужащих, в большей степени опосредствованы их личностными, чем интеллектуальными свойствами. Вторая гипотеза верифицирована в двух группах испытуемых. Третья гипотеза верна только в отношении курсантов. Взаимосвязь собственно толерантности с личностными регулятивными свойствами

(рациональностью и готовностью к риску) и поведением в проблемной ситуации (как индивидуальным выбором руководителя) обусловлена категорией военнослужащих. Актуальным направлением для дальнейших исследований является изучение толерантности в структуре интеллектуально-личностного потенциала офицерского состава.

Список использованных источников

1. Leader development in natural context: a grounded theory approach to discovering how military leaders grow / G. Larsson [et al.] // Military Psychology. – 2006. – Vol. 18. – P. 69–81.

2. *Ulmer, W. F.* Military leadership into the 21st century: another «bridge too far»? / W. F. Ulmer // Parameters. – 2010. – Vol. 40, № 4. – P. 135–155.

3. Identifying agile and versatile officers to serve in the objective force [Electronic resource] / R. Kilcullen [et al.] // Mindtel.com. – Mode of access: http://uuu.mindtel.com/2005/SDSU.Geol600.Sensor_Networks/sensornets.refs/2003. %20ASC. %20Army %20Studies %20Conference/IO-03.pdf. – Date of access: 17.10.2017.

4. *Краснов, Е. В.* Эмоциональный интеллект и принятие решений / Е. В. Краснов // Пятая международная конференция по когнитивной науке, Калининград, 18–24 июня 2012 г.: тез. докл.: в 2 т. / Межрегион. ассоц. когнитив. исслед. [и др.]; редкол.: Ю. И. Александров (гл. ред.) [и др.]. – Калининград, 2012. – Т. 2. – С. 461–463.

5. *Зотова, Е. Ю.* Современные исследования толерантности к неопределенности в зарубежной психологии / Е. Ю. Зотова // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Сер. Психология. – 2009. – Т. 3, № 1. – С. 147–155.

6. *Юртаева, М. Н.* Потенциал исследования конструкта «толерантность к неопределенности» в современной психологии / М. Н. Юртаева, Н. С. Глуханюк // Изв. Урал. федер. ун-та. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. – 2017. – Т. 23, № 1. – С. 74–80.

7. *Ломов, Б. Ф.* О системном подходе в психологии / Б. Ф. Ломов // Вопр. психологии. – 1975. – № 2. – С. 31–45.

8. *Морозов, А. А.* Общие стили принятия решений военнослужащих (адаптация опросника) / А. А. Морозов // Журн. Белорус. гос. ун-та. Философия. Психология. – 2018. – № 3. – С. 95–106.

9. *Корнилова, Т. В.* Интеллектуально-личностный потенциал человека в стратегиях совладания / Т. В. Корнилова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2010. – № 1. – С. 46–57.

10. *Карпов, А. В.* Психология принятия управленческих решений / А. В. Карпов; под ред. В. Д. Шадрикова. – М.: Юристъ, 1998. – 434 с.

11. *Карпов, А. В.* Психология деятельности: в 5 т. / А. В. Карпов. – М.: Рос. акад. наук, 2015. – Т. 4: Генетическая динамика. – 502 с.

(Дата подачи: 19.02.2019 г.)