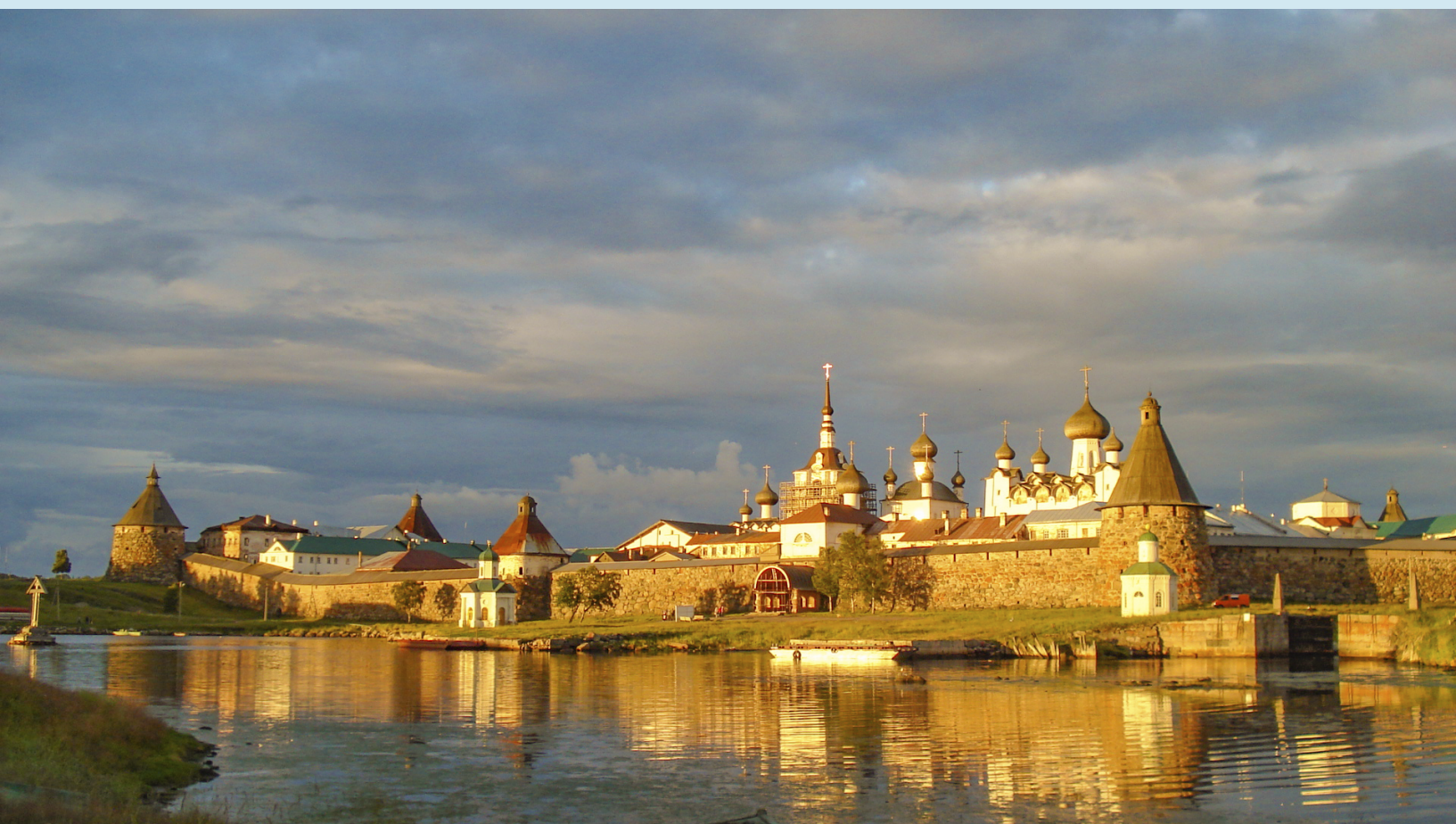




**II Международная
научно-практическая конференция
«Психология экстремальных профессий»
27-29 июня 2019 г.,
г. Архангельск и Соловецкие острова**



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова
Высшая школа психологии, психологии, педагогики и физической культуры

ПСИХОЛОГИЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

Материалы II Международной научно-практической конференции
27-29 июня 2019 г., г. Архангельск и Соловецкие острова,
Архангельская область, Российская Федерация

Мероприятие проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундамен-
тальных исследований, проект № 19-013-20032

Архангельск
Издательство «РАО»
2019

УДК 159.9(08) *Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом*
ББК 88.4я4 *Северного (Арктического) федерального университета*
П 863 *имени М.В. Ломоносова*

Составитель и ответственный редактор:
кандидат психологических наук, доцент **Я.А. Корнеева**

Рецензенты:
доктор психологических наук, профессор **Н.Н. Симонова**;
кандидат психологических наук **М.В. Корехова**

Психология экстремальных профессий: [сборник статей] / материалы II Международной научно-практической конференции (27-29 июня 2019 г., г. Архангельск и Соловецкие острова, Архангельская область, Российская Федерация) / [сост. и отв. ред. Я.А. Корнеева]. – Электронные текстовые данные. – Архангельск: Издательство РАО, 2019. – 197 с.

ISBN 978-5-6041102-9-4

Сборник содержит материалы научно-исследовательских работ, посвященных исследованиям в области психологии экстремальных профессий. Включает статьи по актуальным проблемам психологии: психологической подготовке личности к экстремальным видам деятельности; профессионально-психологическому отбору специалистов для профессий экстремального профиля; психологической безопасности в экстремальных условиях деятельности; психологическому сопровождению труда в условиях Арктики; психологическому обеспечению деятельности специалистов профессий экстремального профиля в чрезвычайных ситуациях; профилактике и коррекции социально-психологических и личностных девиаций среди работников профессий экстремального профиля; профессиональным деструкциям личности; рискам в профессиональной деятельности.

Предназначен для преподавателей, аспирантов и студентов вузов, практических психологов, медицинских работников, сотрудников научно-исследовательских учреждений.

Мероприятие проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-20032.

УДК 159.9(08)
ББК 88.4я4
П 863

ISBN 978-5-6041102-9-4

© Корнеева Я.А., составление, 2019
© Издательство «РАО», 2019

Оглавление

Предисловие.....	8
Арефина М.С., Корнеева Я.А. Оптимизация психологической диагностики кандидатов, претендующих на должность судьи.....	13
Атьков О.Ю., Сериков В.В., Рубцов М.Ю. Влияние кругосветного океанического перелета вокруг северного полюса на психофизиологическое состояние организма пилотов.....	15
Баранник И.А., Беляева С.И. Динамический контроль функционального состояния как технология профилактики психической дезадаптации работников транспорта.....	17
Белинская Е.П., Вечерин А.В., Агадуллина Е.Р. Взаимосвязь проактивного совладания и выраженности симптоматики посттравматического стрессового расстройства.....	19
Бердникова И.А. Эмоционально-волевая регуляция деятельности руководителя органов внутренних дел.....	21
Буянова В.В., Яшкова А.Н., Карпунина О.И., Самосадова В.В. Изучение стрессоустойчивости у сотрудников МЧС с разным стажем профессиональной деятельности.....	23
Верецагина Л.А., Горюнова Л. Н., Круглова М.А., Федоров С.И., Погребницкая В.Е, Круглов В.Г. Экстремальные условия деятельности работников восстановительного поезда.....	25
Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Круглова М.А., Пономарева А.А., Столярчук Е.А., Мясникова С.В. Профессиональные риски синдрома выгорания врачей-хирургов.....	27
Волошиненко Л.И., Метелева А.А. Проблемы формирования и поддержания психологической устойчивости курсантов высших военно-морских учебных заведений как неотъемлемой части психологической подготовки к действиям по предназначению в любых условиях обстановки.....	29
Ганишина И.С., Кириллова Т.В., Федосеева Л.Н., Пашуков С.А., Сучкова И.В. Личностный профиль сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием в местах лишения свободы.....	33
Голина Л.Н., Водопьянова Н.Е., Зиновьева Д.М. Профессиональные риски личностных деформаций и психологического неблагополучия учителей вечерних школ.....	35
Головей Л.А., Петраш М.Д. Профессиональные стрессоры в структуре повседневного стресса современного человека.....	37
Горюнова Л.Н., Фёдоров С.И., Верецагина Л. А., Погребницкая В.Е., Воронина О.В., Лепёхин Н.Н., Дробышевская Т.В. Психологические факторы личной культуры безопасности мастеров электрических сетей	40
Гришина А.В., Косцова М.В. Личностные ресурсы профессионального самоопределения будущих инженеров энергетической отрасли.....	42
Деева Н.А. Значимость профессиональной деятельности в рефлексивно-	

аксиологическом механизме жизненной успешности личности сотрудников органов внутренних дел.....	45
Егорова А.И., Давыдова В.Я. Субъективная оценка качества жизни, специалистов Арктической экономической зоны Якутии.....	47
Зиновьева Д.М., Чернов А. Ю., Водопьянова Н.Е., Долгополова О.А., Панкратова Е.В., Хрипунова С.В. Проблема психологического благополучия и неблагополучия личности: причины и последствия.....	49
Карабущенко Н.Б., Пилишвили Т.С., Сунгурова Н.Л. Особенности стрессоустойчивости личности диспетчеров УВД и агентов регистрации в системе аэропорта.....	52
Кириллова Т.В., Забегалина С.В. Проблема диагностики и прогнозирования адаптации личности в экстремальных ситуациях	53
Климова Е.А., Константинов В.В. Социально-психологические аспекты повседневного стресса у детей мигрантов.....	56
Коваль Ю.Н., Пожаркова И.Н. Ранняя профориентация на профессию пожарного воспитанников детского сада.....	58
Корепанов А.Л. Функциональное состояние стресс-реализующей и стресс-лимитирующей систем у подростков с разными темпами физического развития.....	60
Корехова М.В., Новикова И.А., Соловьев А.Г. Характеристика психической дезадаптации специалистов экстремального профиля деятельности.....	62
Корнеева Я.А. Сравнительный анализ особенностей личности работников алмазодобывающего производства различных профессиональных групп в условиях Крайнего Севера.....	67
Круглов В.Г., Круглова М.А., Лепехин Н.Н. Профилактика суицидального поведения и устойчивость военнослужащих: гендерный аспект.....	73
Кузнецова О.Е. Особенности организационной культуры и проблема субкультур в подразделениях органов внутренних дел РФ.....	79
Кузнецова О.Е., Тункина М.А. Особенности взаимосвязи проявлений профессиональной идентичности и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел РФ.....	86
Кулясова А. А., Ермаков А. С., Ермаков Д. С. Психолого-педагогические основания устойчивого развития села (на примере Устьянского района Архангельской области).....	92
Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Киберсоциализация российской молодежи: риски профессионального самоопределения.....	94
Леонова Е.В., Земнова И.В. Нравственно-этический компонент субъектности как основа профессиональной ответственности.....	97
Леонова Е.В., Енгальчев В.Ф., Хавыло А.В., Мирзеабасов О.А., Даньшин В.В., Никуличева Е.О., Еремина И.И. Мимические индикаторы микростресса в ходе интервью.....	99
Леус Э.В. Психологическое сопровождение сотрудников	

образовательных организаций, работающих с подростками с аутодеструктивным поведением.....	101
Лобанова Е.С. Мотивы пенитенциарных психологов, осуществляющих психологическое сопровождение деятельности группы ведения переговоров при возникновении чрезвычайных обстоятельств в учреждениях уголовно-исполнительной системы.....	104
Лобза О.В., Короткова В.О., Бунакова Т.А. Личностные детерминанты стресс-преодолевающего поведения сотрудников МЧС.....	109
Лобова В.А. Социальные детерминанты психологического благополучия ненцев на Ямале.....	111
Лысаков Н.Д., Лысакова Е.Н. Человеческий фактор как причина авиационных происшествий.....	113
Мартиросова Н.В., Калашник А.А., Ксеновонтов А.М. Психологические аспекты профилактики профессиональной деформации в органах внутренних дел на основе компетентностного подхода.....	115
Медведев С.О., Соколова Е.В., Мохирев А.П., Луговская Т.В. Психологическая устойчивость персонала лесозаготовительных предприятий как ключевой ресурс работы в экстремальных условиях....	118
Осин Р.В., Константинов В.В. Эмоциональное отношение к медиаобразу мигранта.....	120
Пазухина С.В. Личность педагога в экстремальных условиях профессиональной деятельности	122
Пенионжек Е.В. К вопросу о содержательных аспектах морально-психологической подготовки сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях.....	123
Петраш М.Д., Постникова Е.М. Восприятие повседневных стрессоров у сотрудников скорой медицинской помощи Санкт-Петербурга и Архангельска.....	129
Платонова З.Н. Особенности проявления стресса у работников МЧС....	131
Погодаева М.В., Чепурко Ю.В., Молокова О.А, Матафонова С.И., Никулина Т.И. Взаимосвязь стрессоустойчивости и адаптивности у врачей и студентов медицинского ВУЗа.....	133
Понкратова В.С. Сочивко Д.В. Аксенова Г.И., Холопова Е.Ю., Аксенова П.Ю. Подготовка психологов уголовно-исполнительной системы к оказанию психологической помощи осужденным за насильственные преступления.....	136
Постникова М.И., Сиврикова Н.В. Жизнестойкость жителей севера: региональный и поколенческий факторы.....	138
Прялухин Е.М., Корнеева Я.А. Сравнительный анализ психологической безопасности работников вахтовых форм труда на юге и севере Российской Федерации.....	140
Пряничников С.В., Мартынова А.А. Субъективная оценка психосоматического состояния населения в п. Баренбург, Архипелаг Шпицберген.....	142

Пятун Д.Э. Психологическая репрезентация нештатной ситуации в профессиональной деятельности сотрудников железной дороги.....	143
Ракитская О.Н. Конструктивность профессионального общения как средство регуляции психоэмоционального напряжения и профилактики негативных явлений в развитии личности сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	146
Рогов Е.И., Желдоченко Л.Д. Риски педагогической профессии: обусловленность деформаций сферой деятельности учителя.....	150
Родионова Е.А., Доминяк В.И., Никифоров Г.С., Дудченко З.Ф. Отношение к профессиональному здоровью как фактор безаварийности водителей-дальнобойщиков.....	152
Рубцова Н.Б., Бухтияров И.В. Основные риски потери здоровья при выполнении работ в Арктическом регионе.....	155
Солнцева Г.Н. Типы экстремальных ситуаций и профессиональный риск.....	155
Сперанская А.В., Прокопьева С.А., Чертовикова А.С., Смирнова Ю.В. Трудовая мотивация как условие профессионального развития сотрудников исправительных учреждений.....	158
Становова Л.А. Профессиональное здоровье и жизнеспособность сотрудников МЧС.....	160
Суннатова Р.И., Сергеев А.А. Эмоциональное выгорание как условие профессиональных деструкций личности педагога.....	161
Толочек В.А., Вильчес-Ногерол В.В. Профессиональный отбор как научно-практическая проблема.....	163
Тузова О.Н., Сергеева А.А., Синкевич И.А. Социально-психологическая адаптация оперативного состава МЧС к деятельности в экстремальных условиях.....	166
Уварова М.Ю., Кедярова Е.А., Чернецкая Н.И., Монжиевская В.В., Русских Н.И., Чувашова О.А. Модель программы развития стрессоустойчивости авиадиспетчеров.....	167
Флотская Н.Ю., Буланова С.Ю., Пономарева М.А. Профессиональная направленность подростков – представителей коренного населения Крайнего севера России.....	169
Хрипунова С.В., Зиновьева Д.М., Долгополова О.А., Панкратова Е.В. Личностные факторы риска социальной фрустрированности и профессионального выгорания сотрудников кризисных центров МЧС РФ.....	170
Церфус Д.Н., Карагачева М.В., Иванова Т.В., Акиндинова И.А. Взаимосвязь оценки качества жизни с показателями функционального состояния основных систем организма обучающихся ВУЗа МЧС России.....	172
Чернышева О.Н. Цели и принципы использования средств визуальной коммуникации в экстремальных условиях.....	175
Чистяков М.С. Дезорганизационный компонент деморализации у	

врачей онкологического профиля при синдроме эмоционального выгорания.....	177
Шубникова Е.Г. Анализ стратегий совладающего поведения будущих педагогов как маркеров личностной готовности к профессиональной деятельности.....	181
Яковлева С.Л. Психологическая подготовка будущих сотрудников ФСИН России в условиях экстремальных видов деятельности.....	182
Информация об авторах.....	185

Предисловие

II Международная научно-практическая конференция «Психология экстремальных профессий» проходила 27-29 июня 2019 г. в г. Архангельск и Соловецкие острова, Архангельская область, Российская Федерация (организатор - Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»). Мероприятие проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-20032.

Данная международная научно-практическая конференция посвящена проблематике профессиональной деятельности в экстремальных условиях. При этом участники конференции подчеркивали, что понятие экстремальности требует уточнений и допускает широкую трактовку: это могут быть как экстремальные, чрезвычайные ситуации, так и высокая длительная напряженность трудовой деятельности. Конференция призвана объединять, популяризировать и развивать, как мировые, так и отечественные научные традиции в заявленной проблематике.

Цель конференции – обобщение наработок, продвижение в научной проблематике психологического сопровождения и психологического обеспечения профессиональной деятельности в экстремальных условиях; дальнейшая концептуализация в сфере взаимодействия человека со средой обитания и факторами его трудовой деятельности; обсуждение современных подходов к понятию экстремальность труда с учетом полифакторности негативного воздействия среды на персонал и тотальных инноваций.

Международная научно-практическая конференция открыла возможности для творческого и научного сотрудничества, разработки совместных научно-практических проектов, формирования общественного мнения по заявленной проблеме. В конференции принимали участие специалисты различных научных отраслей: психологи труда, специалисты в области, медицины, гигиены и физиологии труда. На заседании круглого стола участники подчеркнули необходимость следующих шагов: формирования общего глоссария используемых терминов (психологическое и психическое здоровье, безопасность в охране труда, психологическая безопасность, психологические факторы риска в профессиональной деятельности, психосоциальные факторы риска и пр.); создание междисциплинарной группы по разработке концепции психического здоровья на рабочем месте; внесение изменений в действующий в РФ ГОСТ Р 55914-2013 Менеджмент риска. Руководство по менеджменту

психосоциального риска на рабочем месте; унификация описания условий профессиональной деятельности с целью наиболее полного учета факторов профессиональной деятельности, влияющих на работника в целом. Представленные на конференции доклады продемонстрировали возможность и перспективность использования качественных и количественных методов диагностики субъекта труда из различных областей научных знаний. Данная синергия делает более учет факторов и возможность профилактики негативного влияния производственной среды более эффективным и многомерным.

На конференции представлены результаты, как фундаментальных исследований, так и прикладных, проведенных в реальных или экспериментально-моделируемых условиях, направленных на оптимизацию трудовой деятельности отдельных работников, рабочих команд или организаций в целом. Прикладной характер многих заявленных направлений конференций стимулирует решение актуальных задач по психологическому обеспечению и сопровождению предприятий и организаций в современных условиях.

На полях конференции было осуществлено взаимодействие ученых и практиков в части уточнения запросов и постановки научных проблем. В свою очередь практики, ориентируясь на новые достижения науки, уточнили стратегии дальнейшего движения по психологическому сопровождению специалистов различных экстремальных профилей: УФСИН, МЧС, службы спасения, военные, УМВД, добывающей промышленности, медицинских учреждений. Подчеркнуто, что многие традиционные профессии в силу внедряемых инноваций приобретают черты экстремальности и требуют здоровьесберегающих технологий (работники системы образования, руководители различного уровня и пр.). Расширение спектра трудовых постов с экстремальными условиями профессиональной деятельности, вопреки улучшению условий жизнеобеспечения - в настоящее время во многих профессиях активно изменяется содержание деятельности, присутствует дефицит времени и повышение интенсивности и напряженности труда. Оптимизация психологического обеспечения будет способствовать профессиональному долголетию субъекта труда при повышении уровня его психологического здоровья и благополучия.

Научные дискуссии в рамках конференции включали освещение проблем психологической подготовки личности к экстремальным видам

деятельности; профессионально-психологического отбора специалистов для профессий экстремального профиля; адаптации и развитию личности в экстремальных условиях профессиональной деятельности.; психологической безопасности в экстремальных условиях деятельности; психологического сопровождения труда в условиях Арктики; психологического обеспечения деятельности специалистов профессий экстремального профиля в чрезвычайных ситуациях; профилактики и коррекции социально-психологических и личностных девиаций среди работников профессий экстремального профиля; профессиональных деструкций личности; рисков в профессиональной деятельности; традиционных видов труда коренного населения Севера; повседневного стресса.

Мероприятие объединило 167 специалистов в областях психологии труда, медицины труда, гигиены труда, психофизиологии и психотехники из России (Москва, Санкт-Петербург, Севастополь, Якутск, Волгоград, Вологда, Тверь, Иркутск, Ростов-на-Дону, Ханты-Мансийск, Лесосибирск, Мурманск, Рязань, Апатиты, Саранск, Новомосковск, Чебоксары, Краснодар), Финляндии (г. Оулу) и Австрии (г. Вена).

В первый день конференции состоялось пленарное заседание.

Спикеры: Толочек Владимир Алексеевич, Головей Лариса Арсеньевна, Водопьянова Наталья Евгеньевна, Крюкова Татьяна Леонидовна, Симонова Наталья Николаевна, Рубцова Нина Борисовна, Горблянский Юрий Юрьевич, Дегтева Галина Николаевна, Дерягина Лариса Евгеньевна.

В первой части заседания были рассмотрены возможности психологических исследований, посвящённых феномену профессиональной карьеры, повседневным стрессорам различных областей жизни, рискам и способам профилактики синдрома выгорания при работе вахтовым методом в условиях Севера, системе копинг-ресурсов при экстремальном труде, стилевым особенностям профессиональной деятельности работников вахтовых форм труда.

Вторая часть заседания была посвящена аспектам сохранения профессионального здоровья сотрудников экстремального профиля: рассмотрены основные риски потери здоровья при выполнении работ в Арктическом регионе, оценка и управление психосоциальными рисками на рабочем месте, физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности в Арктической зоне РФ, сравнительная характеристика гематологических

показателей рабочих в процессе трудовой деятельности в различных условиях климато-производственных факторов.

Во второй день состоялась работа секций по основным направлениям конференции:

Секция 1 «Личность в экстремальных условиях профессиональной деятельности» под руководством Крюковой Т.Л., доктора психологических наук, профессора, руководителя научно-исследовательской лаборатории психологии совладающего поведения Костромского государственного университета (г. Кострома), Толочек В.А., доктора психологических наук, профессора, ведущего научного сотрудника лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии РАН», (г. Москва) и Дерягиной Л.Е., доктора медицинских наук, профессора, профессора кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя (г. Москва).

Секция 2 «Профессиональные деструкции личности», модераторами на которой выступили Водопьянова Н.Е., доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского государственного университета, (г. Санкт-Петербург), Корнеева Я.А., кандидат психологической наук, доцент, заведующая кафедрой психологии, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова (г. Архангельск) и Мартиросова Н.В., кандидат психологической наук, старший психолог Управления по работе с личным составом Управления министерства внутренних дел Российской Федерации по Архангельской области (г. Архангельск).

Секция 3 «Риски в профессиональной деятельности», которую возглавили: Симонова Н.Н., доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова (г. Москва); Рубцова Н.Б., доктор биологических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующая научно-организационным отделом ФГБНУ НИИ Медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова; член ИСОИ; член экспертной группы по профессиональному здоровью и безопасности Партнерства Северного измерения - представитель от Российской Федерации (OSH expert group of BSN) (г. Москва) и Горблянский Ю.Ю., доктор медицинских наук,

профессор, врач высшей категории, заслуженный врач РФ, заведующий кафедрой профпатологии с курсом МСЭ ФПК и ППС ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России (г. Ростов-на-Дону).

В третий день конференции был организован круглый стол «Экстремальность на работе обычна... Точки контроля и вмешательства психолога».

Участники отметили необходимость нового подхода к исследовательскому инструментарию и организацию междисциплинарных исследований, поиск новых форм интеграции специалистов, важность привлечения молодых исследователей в науку.

По результатам конференции будет издан сборник материалов конференции - proceedings of the II International Scientific-Practical Conference "Psychology of Extreme Professions" (ISPCPEP 2019), индексируемый в Web of Science.

Таким образом, конференция способствовала дальнейшему развитию различных научных направлений в области психологии труда и организационной психологии в части уточнения методологии и концепций профессионального стресса, профессионального здоровья, профессионального риска, стилевых особенностей деятельности, профессиональных деформаций, социо-средовой профессиональной адаптации, напряженности, эффективности и успешности профессиональной деятельности, психологической безопасности и психологической готовности к профессиональной деятельности в особых условиях.

ОПТИМИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ КАНДИДАТОВ, ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ДОЛЖНОСТЬ СУДЬИ

Арефина М.С., Корнеева Я.А.

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

На судью возлагается государственная ответственность в разрешении конфликтов между физическими и юридическими лицами, которая включает в себя как правовую, так и социальную ответственность. От грамотного решения судьи во многом зависит не только материальное благополучие, но и судьба человека [3]. В связи с этим к претендентам на должность судьи предъявляются повышенные требования, как в плане профессиональных качеств, так и психологических свойств личности.

Основные профессиональные требования, предъявляемые к кандидатам на должность судьи, отражены в Законе РФ «О статусе судей в Российской Федерации» [1]. В марте 2009 года были утверждены методические рекомендации по организации психологического сопровождения работы по отбору кандидатов на должность судьи (Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 17.03.2009 N 44 (ред. от 30.11.2018, с изм. от 06.12.2018)). В данном документе отражен перечень методов и методик, при помощи которых необходимо осуществлять психологическую диагностику кандидатов на должность судьи. В то же время рекомендации психологам носят обобщенный характер и отражают лишь основные и дополнительные методики. [2].

Цель – выявление особенностей кандидатов, успешно прошедших процедуру профессионального отбора на должность судьи.

В исследовании приняли участие 86 человек, имеющих высшее юридическое образование и претендующих на должность мирового или федерального судьи (г. Архангельск и Архангельская область) в возрасте от 28 до 48 лет (средний возраст $34,8 \pm 4,1$). Исследование проводилось на базе кафедры психологии САФУ в период с 2014 по 2018 год.

В исследовании мы применяли следующие методики:

- 1) Краткий ориентировочный тест (Э.Ф. Вандерлик).
- 2) Методика «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкина, Л.М. Эткинда).
- 3) Методика акцентуации характера (Г. Шмишек).

4) Цветовой тест М. Люшера (интерпретационные коэффициенты для теста рассчитывались по Г.А. Аминеvu).

Мотивационные методики были использованы в качестве экспериментальной части нашей работы:

- 1) Методика оценки уровня притязаний личности (В.К. Гербачевский)
- 2) Методика «Мотивационный профиль личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

В результате проведенного исследования установлено, что кандидаты на должность судьи характеризуются уровнем развития общих способностей выше среднего, развитыми математическими способностями высокими уровнями грамотности и гибкости мышления, эмоциональные компоненты мышления и отвлекаемость, выраженные на уровне ниже среднего; характеризуются средним уровнем выраженности следующих акцентуаций характера: демонстративность, эмотивность, экзальтированность, гиперактивность. Кандидатов отличает подвижность, инициативность, легкость в установлении контактов, стремление быть в центре внимания, отзывчивость, умение сопереживать, низкая возбудимость.

Специалисты, претендующие на должность судьи, имеют высокий уровень общей интернальности. Среди мотивов профессиональной деятельности более значимым является смена текущей деятельности, личная значимость результатов, наблюдается выраженная потребность в общественно – полезной работе.

Кандидаты, успешно прошедшие процедуру отбора в Квалификационной Коллегии судей Архангельской области отличаются более низкой скоростью и точностью восприятия, подвижностью и гибкостью психических процессов, способностью быстро адаптироваться к новым условиям. Кандидатам свойственна оптимистичность, легкость в установлении контактов, эмоциональность, желание концентрировать внимание окружающих на себе, независимость, самостоятельность, стремление к успеху и самоутверждению.

С целью оптимизации процедуры психологической диагностики кандидатов на должность судьи мы предлагаем включить в основную (обязательную) батарею тестов следующие методики диагностики профессионально важных качеств кандидатов на должность судьи: Методика акцентуации характер Г. Шмишека, Краткий ориентировочный тест Э.Ф. Вандерлика, методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера

в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкина, Л.М. Эткинда, Цветовой тест М. Люшера., методика «Одиннадцать личностных факторов» Бардиной О. Н., Пресновой Т.А., методика «Правосознание» Л.А. Ясюковой, Методика оценки уровня притязаний личности В.К. Гербачевского и «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи, П. Мартина.

Библиографический список

- 1 Российская Федерация. Законы. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) О статусе судей в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // Российская газета. - 1992. - №170. – 135 с.
- 2 Российская Федерация. Приказы. Приказ Судебного Департамента при Верховном Суде РФ от 17.03.2009 N 44 Об утверждении методических рекомендаций по организации психологического сопровождения работы по отбору кандидатов на должность судьи [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://allmedia.ru/laws/DocumShow_DocumID_159506.html (Дата обращения 25.05.18).
- 3 Романова Ю.А. «Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации» Вестник московского университета им. С.Ю. Витте. Издательство: Московский университет им. С.Ю. Витте (Москва), 2015. – 278 с.

ВЛИЯНИЕ КРУГОСВЕТНОГО ОКЕАНИЧЕСКОГО ПЕРЕЛЕТА ВОКРУГ СЕВЕРНОГО ПОЛЮСА НА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗМА ПИЛОТОВ

Атьков О.Ю.², Сериков В.В.¹, Рубцов М.Ю.¹

*«Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика
Н.Ф. Измерова», г. Москва, Россия*

² *«Российская медицинская академия непрерывного профессионального
образования», г. Москва, Россия*

С целью определения основных психофизиологических параметров состояния организма человека, способствующих выполнению работ в условиях перелета в районах Арктической зоны, проведена оценка отдельных

параметров состояния пилотов, выполнявших кругосветный океанический перелет вокруг Северного полюса по Северному Ледовитому океану, (в рамках кругосветной арктической экспедиции «Север Ваш» на отечественных самолетах-амфибиях: два самолета LA-8 и один «Борей»).

В исследовании приняли участие 6 человек, мужчины в возрасте от 39 до 69 лет. Оценка психофизиологического статуса пилотов осуществлялась по следующим показателям: экспресс проба функционального состояния; Опросник самочувствия, активности, настроения; сложная двигательная реакция; склонность к риску; устойчивость внимания и динамика работоспособности; оценка чувства времени; эмоциональная устойчивость; корректурная проба; уровень субъективного контроля.

После завершения полета отмечено статистически достоверное снижение значений параметров самочувствия и активности при значительном увеличении вплоть до максимальных пределов показателя настроения, что может отражать как удовлетворение результатами перелета, так и субъективное снижение уровня функционального состояния психофизиологических функций в результате высокой степени психо-эмоциональных нагрузок и в результате напряженности перелета.

Выявлено значимое снижение уровня склонности к риску после перелета, возможно, связанное с тем, что во время Арктического перелета возникавшие проблемные ситуации запускали рефлексивные процессы у летчиков, которые приводили к переоценке их системы ценностей и когнитивных моделей.

Результаты оценки характера выполнения сложной сенсомоторной реакции показали, что накапливаемая в процессе перелета естественная усталость снижает психофизиологический потенциал пилотов, выступая, таким образом, в качестве предиктора снижения надёжности деятельности. После длительного перелета значительно повышается количество ошибок и количество пропусков целевого сигнала.

По результатам исследования отмечено ухудшение уровня внимания, выражающееся в увеличении количества ошибок и пропусков. Также выявлено снижение уровня эмоциональной устойчивости у летчиков после длительного перелета, что указывает на нестабильное эмоциональное состояние в конце длительного перелета.

В целом проведенное исследование указывает на высокие адаптационные возможности организма пилотов при выполнении работ в условиях экстремальных нагрузок в Арктическом регионе.

ДИНАМИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ПСИХИЧЕСКОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Баранник И.А.¹, Беляева С.И.²

¹ *«Институт экспериментальной медицины», г. Санкт-Петербург, Россия*

² *«Российский государственный педагогический университет
им. А.И.Герцена», г. Санкт-Петербург, Россия*

Вопрос поддержания физического и психического здоровья работников, осуществляющих транспортные перевозки, является одним из основных в безопасности движения и безаварийности эксплуатации технических средств. Динамический контроль функционального состояния (далее – ДКФС) является эффективной технологией по профилактике срывов психической адаптации, позволяющей своевременно предотвратить ухудшение состояния здоровья работников и, как следствие, возникновение аварийных ситуаций.

В настоящее время в лабораториях психофизиологического обеспечения и кабинетах психолога транспортных компаний для проведения психофизиологических обследований часто используются два вида психодиагностических комплексов «Выбор» и «УПДК МК». В связи с этим возникает вопрос о сопоставлении данных психофизиологических методик. Для расчета индивидуального среднего показателя и индивидуальной нормы необходимо учитывать данные, получаемые от двух вышеуказанных психодиагностических комплексов, что и определило актуальность настоящего исследования.

Целью исследования явилась адаптация результатов психофизиологических измерений получаемых от разных психодиагностических комплексов для корректного анализа данных ДКФС.

Основная цель ДКФС – контроль функционального состояния, выявление работников с возможным ухудшением функционального состояния и работоспособности.

Задачи ДКФС: измерение актуального функционального состояния и сопоставление его с индивидуальной нормой; выявление лиц, нуждающихся в проведении коррекционных и восстановительных мероприятий; определение индивидуальных норм для каждого работника.

Решение задач ДКФС возможно лишь при сравнении результатов, получаемых с помощью необходимого и достаточного количества психофизиологических методик и определения индивидуальной нормы работника. Индивидуальная норма представляет собой диапазон количественных показателей по каждой из применяемых в ДКФС методик: минимальный и максимальный индивидуальный нормативный показатели.

Методы и методики исследования. Для выполнения поставленной цели были использованы методы: клинико-психологический (анализ данных индивидуальных карт результатов ДКФС работника), математико-статистического анализа данных. Были проанализированы результаты методики Оценка реакции на движущийся объект (РДО) по нескольким показателям из 74 индивидуальных карт результатов ДКФС работников с данными измерений полученными от двух психодиагностических комплексов («Выбор», «УПДК МК»).

Наши исследования определили, что для расчета индивидуальной нормы необходимо использовать не менее шести измерений.

Периодичность расчета индивидуальной нормы соответствует возрастной классификации Всемирной организации здравоохранения. Дополнительный перерасчет индивидуальной нормы производится при наличии стойкого ухудшения функционального состояния здоровья в результате перенесенных болезней и травм.

Важным этапом ДКФС является вынесение заключения о функциональном состоянии. Авторами был предложен алгоритм вынесения заключений по результатам ДКФС с учетом данных разных психодиагностических комплексов

Обсуждение результатов. Применение разработанного алгоритма по сопоставлению данных и расчету индивидуального среднего показателя и индивидуальной нормы для работников по разным психодиагностическим комплексам позволит рассчитать корректную индивидуальную норму для каждого работника, избежать прерывания систематичности динамического наблюдения, а также обеспечить надежность показателей ДКФС.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОАКТИВНОГО СОВЛАДАНИЯ И ВЫРАЖЕННОСТИ СИМПТОМАТИКИ ПОСТТРАВМАТИЧЕСКОГО СТРЕССОВОГО РАССТРОЙСТВА

Белинская Е.П., Вечерин А.В., Агадуллина Е.Р.

МГУ имени М.В. Ломоносова, НИУ ВШЭ,

г. Москва, Россия

На сегодняшний день взаимосвязь совладания с трудными жизненными ситуациями и уровня адаптации человека к стрессовым воздействиям является уже достаточно известным фактом. Гораздо менее изучены закономерности процесса проактивного совладания – как тех когнитивных, аффективных и поведенческих усилий, которые человек предпринимает превентивно, до возникновения тех или иных трудностей. В максимальной степени это касается возможного взаимовлияния тех или иных стратегий проактивного копинга, свойственных субъекту, и его адаптационных возможностей, изменяющихся в результате переживаемого стресса. Между тем актуальность подобного рода исследований для специализированной помощи и профилактики посттравматических расстройств трудно переоценить.

В проведенном эмпирическом исследовании изучалась взаимосвязь проактивных стратегий совладания с выраженностью симптомов травматического стресса. Основной гипотезой исследования выступало предположение о том, что травмирующее событие ухудшает механизмы проактивного, направленного на будущее, совладания с возникающими трудностями.

Для диагностики проактивных стратегий совладания использовалась адаптированная нами ранее методика Е.Р.Грингласс «Опросник проактивного копинга», состоящая из шести шкал, отражающих возможные стратегии проактивного совладания (проактивное совладание, рефлексивное совладание, стратегическое планирование, превентивное совладание, поиск инструментальной и эмоциональной поддержки). Данный методический инструментарий опирается на одну из наиболее детально разработанных сегодня моделей проактивного копинга, согласно которой направленное на будущее совладание интегрирует планирование и превентивные стратегии с проактивной саморегуляцией для достижения целей, использованием социальных ресурсов и эмоциональной саморегуляцией деятельности в

целом. Для диагностики симптомов травматического стресса и ПТСР использовались следующие критерии: наличие в опыте человека ситуации, вызвавшей сильный стресс; появление после этой ситуации нарушений сна, раздражительности, затруднений концентрации внимания; навязчивого воспроизведения травматического события в сознании; тяжелых переживаний, связанных с воспоминаниями о событии; повышенной тревожности.

Выборка исследования состояла из 367 женщин и 139 мужчин в возрасте от 18 до 76 лет ($M=21$, $SD=9$). Из них, согласно самоотчетам, 74 человека не сталкивались в жизни с травмирующими ситуациями, а у 240 человек в опыте было представлено большинство критериев ПТСР (с обязательным условием длительности симптомов более месяца). В итоговую выборку вошли именно эти респонденты.

При статистической обработке данных последовательно использовались метод регуляризованной логистической регрессии и метод деревьев решений с кроссвалидацией модели. В качестве предикторов использовались уровни выраженности каждой стратегии совладания, а в качестве целевой переменной - наличие или отсутствие симптомов ПТСР в опыте респондентов.

Максимально выраженная взаимосвязь с симптоматикой ПТСР была обнаружена для низкого уровня развития навыков планирования и проактивного совладания, что косвенно подтверждается результатами клинических исследований. Наибольший интерес представляют найденные группы факторов. Так оказалось, что если у респондентов средний уровень развития проактивного совладания сочетается со средним уровнем развития навыков поиска инструментальной поддержки, то вероятность возникновения симптомов ПТСР высокая. Средние или низкие навыки поиска инструментальной поддержки в совокупности с низкими навыками поиска эмоциональной поддержки также оказались связаны с выраженностью симптоматики ПТСР.

В целом результаты проведенного исследования показывают, что некоторые проактивные стратегии совладания (прежде всего – стратегии планирования, проактивности, поиска инструментальной и эмоциональной поддержки) можно рассматривать как факторы успешного совладания субъекта с травмирующей ситуацией. Описанные группы стратегий могут быть использованы в проведении скрининговых исследований

представителей экстремальных профессий, а также при разработке программ профилактики в области психического здоровья и адаптации для различных групп риска.

ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Бердникова И.А.

*Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования «Академия управления Министерства внутренних дел
Российской Федерации», г. Москва, Россия*

Управленческая деятельность руководителя органа внутренних дел (ОВД) представляет собой субъект-субъектные отношения, раскрывающие с наибольшей полнотой всю напряженность человеческого взаимодействия такого типа. Охрана общественного порядка, пресечение противоправных действий, массовых беспорядков, ликвидация незаконных вооруженных формирований проходит зачастую в сопряженных с риском для жизни условиях. Задачи, выполняемые руководителем, их объем, своеобразие и нередкие, обусловленные спецификой профессии, трудности при исполнении, особая социальная значимость для граждан позволяет с уверенностью отнести эту деятельности к категории повышенной сложности, а в ряде случаев экстремальной.

Многомерность и многоплановость деятельность руководителя ОВД требует от него всеобъемлющего контроля, оперативности, правильности принимаемых решений и сложной эмоционально-волевой регуляции.

Повышенная эмоциогенность профессиональных ситуаций руководителя ОВД является основанием для использования им в решении деятельностных задач таких личностных ресурсов психики как эмоциональный интеллект (ЭИ) и оптимизм.

В целях более конкретного понимания связи ЭИ и оптимизма – характеристик, влияющих на состояние эмоционально-волевой сферы руководителя ОВД и имеющих отношение к регуляции и саморегуляции поведения, – мы провели эмпирическое исследование.

В исследовании приняли участие 50 руководителей ОВД (мужчин) в возрасте от 32 до 47 лет, которые в настоящее время обучаются в Академии управления МВД России.

Методическим обеспечением исследования стали:

1. Опросник «Диагностика эмоционального интеллекта» Н. Холла.
2. Опросник оптимизма – ШОСТО (М. Селигман; русская адаптация Т.О. Гордеевой, В. Ю. Шевяховой).

Полученные данные показали, что уровни общего (интегрального) ЭИ испытуемых дифференцированы как низкий (23 %), средний (20 %) и высокий (57 %). Наше исследование охарактеризовало респондентов как руководителей, которые уделяют большое внимание социальному аспекту управления. Они имеют более высокий удельный вес парциальных ЭИ по шкалам, которые измеряют межличностный ЭИ: «эмпатия» (55,9 %) и «управление эмоциями других людей» (56 %). Шкала «самотивация» (по Н. Холлу – это управление своим поведением за счет управления эмоциями) среди шкал, характеризующих внутриличностный ЭИ имеет наибольший удельный вес участников с высоким ЭИ (54 %).

Несмотря на то, что принимавшие участие в исследовании руководители ОВД имеют более высокий уровень межличностного ЭИ по сравнению с внутриличностным, эти различия не столь велики в цифровом выражении. Тем не менее, организация психологического обеспечения в подразделениях ОВД, на наш взгляд, не может не учитывать необходимость оказания соответствующей психологической помощи руководителям с целью повышения отдельных показателей в структуре ЭИ (тренинги повышения уровня ЭИ).

Анализ представленности уровней ЭИ испытуемых показал, что в целом ЭИ повышается в зависимости от возраста и стажа управленческой деятельности – детерминант, определяющих профессиональную зрелость руководителя.

Наше исследование также позволило получить данные об уровне оптимизма испытуемых, который представлен в таком соотношении: 42 % оптимист, 32 % – умеренный оптимист, 26 % – умеренный пессимист, 0 % – пессимист. Корреляционный анализ с помощью нахождения критерия Пирсона выявил наличие положительной связи между уровнем ЭИ и оптимизма ($\chi^2_{\text{э}} > \chi^2_{\text{т}}$; $20,90 > 12,59$). Расчет U-критерия Манна-Уитни показал, что $U_{\text{э}} = 145,5$ находится в зоне значимости. Кривая оптимизма с

учетом возрастной категории испытуемых и стажа работы сначала идет вверх, а потом снижается. Это не противоречит имеющейся точки зрения о том, что с возрастом люди могут оценивать свою жизнь менее позитивно.

Анализ исследуемых психологических характеристик личности руководителя ОВД определяет управленческую деятельность не как сумму функционально-ориентированных образцов поведения, а как целостное и сложное явление, эмоционально-волевая регуляция которого, позволит получить конечный результат наиболее эффективным образом.

ИЗУЧЕНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У СОТРУДНИКОВ МЧС С РАЗНЫМ СТАЖЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Буянова В.В., Яшкова А.Н., Карпунина О.И., Самосадова В.В.

*Мордовский государственный педагогический институт
имени М.Е. Евсевьева, г. Саранск, Россия*

Изучение личностных качеств сотрудников экстремального профиля является одним из актуальных направлений исследований в области практической психологии профессиональной деятельности. Это обусловлено поиском эффективных средств и методов сохранения профессионального долголетия у специалистов, деятельность которых протекает в экстремальных условиях.

Изучением влияния стресса на психическое здоровье человека в условиях воздействия экстремальных факторов, вопросами профилактики нарушений психического функционирования занимались Н.В. Тарабрина, М.Ш. Магомед-Эминов, Н. Н. Пуховский, Ф. Е. Василюк, К. Муздыбаев, В. Лебедев, М. М. Решетников, Ц. П. Короленко, Ю. Александровский и др.

Исследования ряда авторов (Л.П. Марищук, В.Н. Машков, В.А. Пономаренко, К.К. Платонов, Ю.П. Платонова, Я.В. Подоляк, В.А. Пухова, В.Ю. Рыбников, В.П. Третьяков и др.) показывают, что условия профессиональной деятельности способствуют возникновению нарушений психического здоровья у сотрудников МЧС, которые могут проявляться в виде разочарования в профессии, деморализации, профессиональной деформации, склонности к употреблению психоактивных веществ и алкоголя, возникновению депрессивных состояний, профессиональному выгоранию, возникновению психосоматических расстройств.

Таким образом, неблагоприятное воздействие физических, химических, психологических факторов в процессе деятельности способствуют возникновению профессионального стресса, характеризующегося выраженным воздействием на психическое состояние специалистов экстремального профиля.

Настоящее исследование посвящено изучению стрессоустойчивости у сотрудников МЧС с разным стажем профессиональной деятельности. Для изучения стрессоустойчивости были использованы следующие методики: методика «Анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-2»» В.Ю. Рыбникова, «Тест жизнестойкости» Д.А. Леонтьева, Д.И. Рассказовой.

Эмпирическое исследование проводилось на базе ФГКУ «Специализированная пожарно-спасательная часть Федеральной противопожарной службы по Республике Мордовия» г. о. Саранск. В нем принимали участие 60 сотрудников МЧС с разным стажем профессиональной деятельности.

Результаты эмпирического исследования показали, что основная масса сотрудников МЧС со стажем профессиональной деятельности свыше 10 лет характеризуется высоким уровнем нервно-психической устойчивости к воздействию стрессогенных факторов, высоким уровнем жизнестойкости, контроля и степени принятия риска. Это характеризует их как способных сохранять возможность адекватно оценивать свою деятельность и соответствующим образом на неё реагировать условиях в условиях профессионального стресса, выдерживать высокую стрессовую нагрузку, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности, умеющих контролировать собственные реакции и ход деятельности в экстремальных условиях, способных принимать верные решения в условиях профессионального риска. Различия между группами являются статистически значимыми на уровне $p \leq 0,01$.

Таким образом, можно говорить о том, что на начальном этапе профессиональной деятельности сотрудники МЧС обладают недостаточным уровнем нервно-психической устойчивости к воздействию профессионального стресса и необходима разработка программы их психологической адаптации и развития устойчивости к профессиональному стрессу.

ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПОЕЗДА

Верещагина Л.А., Горюнова Л.Н., Круглова М.А., Федоров С.И.,
Погребницкая В.Е, Круглов В.Г.

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Сеть железных дорог огромна и продолжает расширяться. Вместе с тем увеличиваются риски возникновения происшествий и трагедий на железнодорожном транспорте. Связано это с рядом причин. Прежде всего, увеличиваются скорости движения как грузовых, так и пассажирских составов; увеличивается интенсивность движения; изнашивается железнодорожное полотно и подвижной состав. Все это провоцирует возможные трагедии на железной дороге. Кроме того, такие события нередко обусловлены человеческим фактором: недостаточная профессиональная подготовленность локомотивных бригад, тяжелые условия работы, функциональные расстройства. Ошибки могут быть вызваны работой персонала железнодорожных станций, дежурных и других сотрудников. Множество железнодорожных катастроф происходит в мире, практически ежегодно, унося человеческие жизни. Так в 2016-ом и 2017-ом году произошли крупные катастрофы в Египте, Индии, Италии, Иране и других странах. Железнодорожные катастрофы были и в нашей стране, например, крушение «Невского экспресса» между Москвой и Санкт-Петербургом в 2009 году.

Для ликвидации последствий катастроф на железнодорожном транспорте предназначены специальные восстановительные поезда, которые выезжают на места крушений. Задача работников восстановительного поезда в ограниченное время восстановить железнодорожное полотно, поднять сошедшие с рельсов вагоны, восстановить электроснабжение, оказать помощь пострадавшим людям. Все это происходит в различных климатических условиях, в разное время суток. Сложные условия деятельности предъявляют особые требования к работникам восстановительных поездов. Несмотря на очевидную необходимость сопровождения этих специалистов практическими психологами, они до недавнего времени были лишены такого внимания. В сферу работы

восстановительных поездов не внедрена практика профессионального психологического отбора, мотивирования персонала.

Представленное эмпирическое исследование было проведено в двенадцати восстановительных поездах Дирекции аварийно-восстановительных средств Октябрьской железной дороги. В исследовании принимало участие 112 человек: 12 человек – начальники восстановительных поездов, выступающие в качестве экспертов; 60 человек – машинисты кранов на железнодорожном ходу и 40 человек – машинисты бульдозеров.

Цель исследования заключалась в выявлении профессионально-важных качеств работников восстановительного поезда, обуславливающих эффективность их профессиональной деятельности, и определении особенностей рабочего места.

Для выполнения поставленной цели была проанализирована деятельность работников с помощью ознакомления с должностными инструкциями, наблюдением за работой, беседой с работниками, разработана вначале априорная психограмма, а в последующем - эмпирическая психограмма.

Для этого использовались следующие психодиагностические процедуры: анкетирование с целью выявления профессионально-важных качеств (модификация опросного листа О. Липманна); модифицированный вариант «Эргономической контрольной карты»; методика «Удовлетворение потребностей или парные сравнения» (автор В.В. Скворцов); методика «Удовлетворенность трудом» (автор В.А. Розанова); биографическая анкета.

Обсуждение результатов исследования. В результате анализа полученных данных была выявлена структура профессионально-важных качеств работников восстановительного поезда, которая включает группы взаимосвязанных свойств: эмоциональную устойчивость в сложных рабочих ситуациях, ряд психомоторных и мыслительных свойств.

Выявлены требования к рабочему месту сотрудников восстановительного поезда, которые не в полной мере реализованы на рабочем месте, снижая удовлетворенность трудом и эффективность выполняемой профессиональной деятельности.

На основании выполненного эмпирического исследования разработаны практические рекомендации, которые могут быть использованы для оптимизации деятельности работников восстановительного поезда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ ВРАЧЕЙ-ХИРУРГОВ

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Круглова М.А., Пономарева А.А.,
Столярчук Е.А., Мясникова С.В.

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Проблема предупреждения профессионального выгорания медицинских специалистов является актуальной в связи с тем, что от их физического и психологического благополучия зависит жизнь и здоровье других людей.

Одной из наиболее сложных медицинских специальностей является хирургия. По классификации ВОЗ хирургия относится к социально опасным профессиям, так как хирургу разрешено наносить «повреждения» телу человека, как с согласия больного, так и без его согласия в особых случаях. Деятельность специалистов хирургического профиля сопряжена с высокой ответственностью за жизнь других людей, самостоятельным приемом срочных решений при дефиците времени. Работа требует от хирургов эмоциональной устойчивости, физической выносливости, характеризуется высокими нагрузками на различные анализаторы, опорно-двигательный аппарат, кардиореспираторную систему и др. (Ашбель, 1967).

В российских и зарубежных исследованиях установлено, что к факторам, дестабилизирующим профессиональное здоровье медиков, относится синдром выгорания. Предполагается, что врачи разных медицинских профилей отличаются по специфике выгорания и их детерминантам, что может учитываться в системе психологического обеспечения их деятельности и профилактики профессионально-личностных деструкций. Феномен профессионального выгорания у хирургов, его особенности, взаимосвязь с личными качествами и общей стрессогенностью на рабочем месте в настоящее время мало изучены.

Цели исследования: выявление профессиональных трудностей в работе хирургов как потенциальных рисков их профессионального выгорания, сравнительный анализ особенностей выгорания хирургов с врачами других специальностей, выявление личностных факторов, противодействующих выгоранию. Выборка: врачи различных специальностей (травматологи, неврологи, терапевты, стоматологи, всего 134 чел.), в том числе 52 врача,

работающих в одной клинике с единой базой и оргкультурой (28 хирургов и 24 врача других специальностей).

Методики исследования: «Опросник профессионального выгорания для медицинских работников» (Водопьянова, Старченкова, 2005); Шкала «РАО-2018» (реализм, активность, оптимизм) (Водопьянова, Чесноков 2018); Самооценка психических состояний (шкала Айзенка); Шкала оценки стрессогенности профессионально трудных ситуаций ПТС (Водопьянова, 2009).

Обсуждение результатов. Высокий и крайне высокий уровень выгорания по субфактору эмоционального истощения показали 43% врачей-хирургов, по субфактору деперсонализации – 38%, по редукции личных достижений – 18%. По интегральному показателю 57% врачей-хирургов находятся на высоком и крайне высоком уровнях выгорания, что говорит о высоком риске профессионально-личностных деформаций.

При сравнении особенностей выгорания у хирургов и врачей других специальностей (на базе одной клиники) установлено, что хирурги более склонны к профессиональному выгоранию по субфакторам эмоционального истощения и редукции профессиональных достижений по сравнению с врачами других специализаций.

Установлено, что 87% врачей-хирургов относятся к активным оптимистам. Активная и оптимистическая жизненная позиция отрицательно связана с эмоциональным истощением и деперсонализацией, то есть является личностным фактором «антивыгорания».

Согласно шкале Айзенка врачи-хирурги менее тревожны и фрустрированы, но более агрессивны и ригидны по сравнению с врачами других специализаций. Тревожность, фрустрация и ригидность положительно коррелируют с эмоциональным истощением и деперсонализацией, агрессивность – с деперсонализацией.

К наиболее стрессовым ситуациям хирурги относят общение с «тяжелыми» пациентами, организационные конфликты, работу в режиме многозадачности и дефицита времени.

Выявленные факторы риска выгорания должны учитываться в системе профилактики данного синдрома, а также в оптимизации организационных условий работы врачей-хирургов.

Для актуализации интра- и интерсубъектных ресурсов противодействия выгоранию рекомендуется обучение врачей-хирургов приемам

психологической разгрузки после работы, обучение приемам самоконтроля, снижения агрессивности, повышения коммуникативной лояльности к тяжелым больным.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КУРСАНТОВ ВЫСШИХ ВОЕННО-МОРСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ К ДЕЙСТВИЯМ ПО ПРЕДНАЗНАЧЕНИЮ В ЛЮБЫХ УСЛОВИЯХ ОБСТАНОВКИ

Волошиненко Л.И., Метелева А.А.

*Военный институт (военно-морской) Военный учебно-научный центр ВМФ
«Военно-морская академия им. Н.Г. Кузнецова»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Актуальность данной темы обусловлена возникновением новых требований к выпускникам военно-морских институтов, а также спецификой их деятельности, в частности, выполнением задач в сложной обстановке.

В сочетании с большим количеством исследований по данному направлению отмечается отсутствие единого подхода к определению психологической устойчивости, а также ее месте в структуре подготовки военнослужащих. Необходимо разграничение таких понятий как: морально-политическая подготовка, морально-психологическая подготовка, психологическая подготовка. Морально-политическая подготовка обозначает комплекс воспитательной работы, в свою очередь морально-психологическая подготовка ориентирована на формирование навыков конкретного поведения, акцент на нравственно-этическом аспекте. Психологическая подготовка подразумевает формирование психологической устойчивости к воздействиям боевой обстановки [4]. Снижая вероятность столкновения с новыми обстоятельствами, формируя готовность к самоотверженным действиям в боевой обстановке, способность стойко переносить все нагрузки, воздействующие на психику, психологическая подготовка является неотъемлемой частью подготовки военнослужащих к действиям по предназначению. Качества личности, являющиеся чрезвычайно важными для боевых офицеров Военно-морского флота должны формироваться в процессе

психологической подготовки, но при этом в случае наступления экстремальной ситуации, данные качества могут не проявиться. Создание и закрепление у курсантов максимального числа психических образов действий – одна из главных задач психологической подготовки.

Методы убеждения, принуждения, внушения, подражания, привыкания, самовнушения, «заражения», а также различные методы обучения – основные методы психологической подготовки. Главный метод – помещение человека в ситуацию, обстановку, максимально схожую с боевой. Отработка действий в такой обстановке способствует выработке психологической устойчивости, способности не растеряться, не поддаться страху и панике в реально опасной для жизни и здоровья ситуации.

Отмечаются различия в подходах к определению психологической устойчивости: психологическая устойчивость как сложное качество личности, уровень проявляется в профессиональной деятельности, надежности; синтез отдельных качеств и способностей, объединяются уравновешенность, стойкость, стабильность, сопротивляемость (Г.С. Никифоров) [5], как «способность противостоять негативному влиянию напряженности на поведение и действие» человека (В.В. Варваров) [2], готовность человека к действию в экстремальных и чрезвычайных ситуациях (А.П. Елисеев и П.А. Корчемный) [3]. Психологическая устойчивость – способность человека сохранять самообладание, управлять своими познавательными и эмоционально-волевыми процессами, регулировать свое психическое состояние.

Несмотря на неоднократные попытки выявления характеристик личности, ответственных за эффективную адаптацию в экстремальных ситуациях нет единого мнения относительно главного, преобладающего компонента психологической устойчивости.

Неоднократно предпринимались попытки выявить и определить характеристики личности, ответственные за эффективную, успешную адаптацию в сложных, экстремальных ситуациях. При этом отсутствует единое мнение относительно главного, преобладающего компонента психологической устойчивости.

Основные компоненты психологической устойчивости представляют собой: динамичность как определенная психическая составляющая для преодоления психической напряженности, эмоциональность как субъективная форма выражения потребностей личности, воля,

интеллектуальные особенности личности, включающие совокупность умственных способностей, самооценку, профессиональная компетентность [6].

Отмечаются определенные трудности в диагностике психологической устойчивости курсантов военных вузов. Необходимы комплексные мероприятия по исследованию индивидуальных психологических особенностей курсантов, не только степени психологической устойчивости, реакции на стрессовую обстановку и стрессоры, но и познавательных процессов, эмоционально-волевых, психических свойств. Выявление военнослужащих с признаками нервно-психической неустойчивости – одна из основных задач совместной работы офицерско-преподавательского состава в процессе психологической подготовки.

Формирование и поддержание психологической устойчивости курсантов предполагает комплекс мер. Его реализация, которая должна осуществляться совместно офицерским и преподавательским составом, включает в себя:

- защиту от негативного информационного воздействия (не ограждение от негативной информации, а формирование критического мышления, развитие устойчивости к информационному воздействию);
- формирование активной жизненной позиции, гражданского самосознания, патриотизма, лояльности к государству;
- развитие познавательных и эмоционально-волевых процессов и таких психических свойств личности офицера, как: самостоятельность, активность, решительность, самообладание, ответственность и т.д., которые, в свою очередь, формируются в процессе обучения и воспитания;
- создание положительной мотивации (военнослужащий должен понимать цели и мотивы своей деятельности, характер обстановки, верить в положительный исход);
- обучение эффективным способам саморегуляции психических состояний (приемы релаксации, преодоления стресса и его последствий, способы управления гневом, страхом и паникой);
- формирование психического образа действий (отработка модели деятельности в любых условиях, в том числе максимально приближенных к боевым).

Во время реализации психологической подготовки осуществляется информирование военнослужащих об условиях и особенностях будущей

боевой деятельности. При проведении теоретических занятий и учений моделируются условия боевой обстановки в максимальной полноте, с целью вызвать у военнослужащих психические реакции, сопоставимые с реакциями в условиях реального боя. Повышение контроля над своими психическими реакциями, развитие механизма устойчивого сопротивления страху и неуверенности, достигается путем многократных повторений таких упражнений с меняющимися условиями стрессовой обстановки. Моделирование элементов современного боя, использование таких его составляющих как пожар, борьба за живучесть корабля, звуковые, зрительные, световые имитации боевых условий, максимальная психическая напряженность (изнурение психических, а также физических сил военнослужащих через создание условий опасности), недостаточность информации и времени при принятии командирских решений, незапланированность некоторых действий, невозможность в полной мере спрогнозировать развитие ситуации, позволяют эффективно решать задачи психологической подготовки к действиям в любой обстановке.

Формирование и поддержание психологической устойчивости – неотъемлемая часть психологической подготовки курсантов военно-морских институтов к действиям по предназначению в любых условиях обстановки. Эффективность определяется слаженной деятельностью офицерского и преподавательского состава.

Библиографический список

1. Броневицкий Г.Г., Ладнов С.Н. Психопедагогика командира корабельного подразделения / Под. ред. Г.А. Броневицкого – СПб.:ВМИИ, 2006.-560 с.
2. Варваров В.В. Об оценке психологической устойчивости // Военный вестник. – 1982. – № 1. – С. 52–57.
3. Корчемный П.А., Елисеев А.П. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях. Курс лекций в 3-х частях. – Новогорск: Академия гражданской защиты, 2000.
4. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2003. - 607с.
5. Психология и педагогика. Военная психология: Учебник для вузов / Под ред. А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.

6. Рогачева Т.В. Представления о психологической устойчивости как предпосылке психологического здоровья // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2014.– N 4(27).

7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2002. – 720с.

8. Система морально-психологического обеспечения в Вооруженных Силах Российской Федерации. Учебное пособие. – Москва, 2005. – 470с.

ЛИЧНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, НЕСУЩИХ СЛУЖБУ С ОРУЖИЕМ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Ганишина И.С.,¹ Кириллова Т.В.,² Федосеева Л.Н.,¹ Пашуков С.А.,²
Сучкова И.В.³

¹*Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия*

²*Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний, г. Москва, Россия*

³*Рязанский институт (филиал) Московского политехнического университета, г. Рязань, Россия*

Актуальность исследования определяется спецификой деятельности подразделений охраны Федеральной службы исполнения наказаний России, осуществляющих контроль неприкосновенности режимных границ исправительных учреждений. Применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия предъявляет особые требования к личностному профилю сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием в местах лишения свободы. Анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время личностный профиль сотрудника отдела охраны уголовно-исполнительной системы изучен неполно, однако потребность в научном обосновании профессионально-психологического отбора данных специалистов чрезвычайно высока, так как от решения данной проблемы во многом зависит здоровье и безопасность подозреваемых, обвиняемых и осужденных в местах лишения свободы.

Цель исследования – построение личностного профиля сотрудников, несущих службу с оружием в местах лишения свободы.

Эмпирическое исследование по изучению личностного профиля сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием в местах лишения свободы, было проведено на базе исправительных учреждений УФСИН России по Приморскому краю в 2015-2018 гг. Объем эмпирической выборки - 161 сотрудник отдела охраны.

Экспериментальное исследование было также реализовано в УФСИН России по Приморскому краю с выделением экспериментальной и контрольной групп. Экспериментальная группа была представлена сотрудниками отдела охраны, контрольная включала в себя сотрудников других отделов и служб: отдела кадров, канцелярии, организационно-аналитических групп и др. Объем экспериментальной выборки – 66 человек: 33 сотрудника - контрольная группа, 33 сотрудника – экспериментальная группа.

Методы: наблюдение, опрос, тестирование, эксперимент, математико-статистический анализ данных (факторный анализ, корреляционный анализ, U-критерий Манна-Уитни).

Методики: многофакторная личностная методика Р.Б. Кеттелла (16 PF-A), индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик, Фрайбургский личностный опросник.

Обсуждение результатов. С целью выявления личностного профиля сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу с оружием в местах лишения свободы, нами было проведено эмпирическое исследование на базе исправительных учреждений ГУФСИН России по Приморскому краю, а также проведено экспериментальное исследование с выделением экспериментальной и контрольной групп. Экспериментальная группа была представлена сотрудниками отдела охраны, контрольная включала в себя сотрудников других отделов и служб: отдела кадров, канцелярии, организационно-аналитических групп и др.

Полученные результаты позволили сделать следующие выводы.

1. Сотрудникам экспериментальной группы в отличие от контрольной свойственны такие личностные особенности, как консерватизм, традиционность, жесткая избирательность в отношении социальных контактов, ориентация на практическую деятельность, сомнения в отношении новых принципов и идей.

2. Профиль сотрудника, несущего службу с оружием, отличаются более выраженные, чем в контрольной выборке, показатели скрытности, обособленности, отчужденности, недоверчивости. Сферу социальных контактов отличает сниженная общительность, признаки ригидности, избирательность в общении.

3. Наиболее значимые отличия выявлены по фактору «Сила-Я», свидетельствующему о том, что сотрудникам, несущим службу с оружием, в большей степени свойственна эмоциональная устойчивость, выдержанность, эмоциональная зрелость, спокойствие и постоянство в интересах.

4. Среди профессиональных характеристик сотрудников, несущих службу с оружием, отмечается высокий уровень работоспособности на фоне практичности и жесткой ориентации на реальность.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ ЛИЧНОСТНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ УЧИТЕЛЕЙ ВЕЧЕРНИХ ШКОЛ¹

Голина Л.Н., Водопьянова Н.Е., Зиновьева Д.М.

*Волгоградский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
г. Волгоград, Россия*

В связи изменением политической системы государства в 90-е гг. вечерние школы, предназначенные для обучения работающей молодежи, были перепрофилированы на обучение дезадаптированных подростков. Этот профиль они сохраняют по настоящее время. Внедрение профессиональных стандартов, определяют требования к педагогическим работникам, которые применимы и к учителям вечерних школ. Существующая в настоящее время система профилактики профессионального риска для учителей общеобразовательных школ имеет низкую эффективность для учителей

¹ Работа выполнена при поддержке РФФИ, в рамках исполнения научного проекта №19-013-00401 "Субъектные и межличностные предикторы психологического благополучия"

вечерних школ, т.к. не учитывает специфику их профессиональной деятельности.

Цель исследования: выявление социально-психологических, организационных и личностных факторов риска профессионально-личностных деформаций и выгорания учителей вечерних школ для построения модели их предотвращения (профилактики).

Методики исследования: в целях выявления риска профессиональных деформаций использовались анализ профессиональных стандартов, опросник профессионального выгорания Н.Е. Водопьяновой, Анкета «Профессиональное здоровье» (Г.С. Никифоров, Р.А. Березовская, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова), авторская анкета «Особенности профессионального риска в деятельности учителя вечерней школы». В исследовании приняли участие учителя вечерних школ Волгоградской области и республики Калмыкия (n=69).

Обсуждение результатов. В результате исследования определены факторы риска в работе учителей вечерних школ.

1. Сложность контингента учащихся. Одна из категорий учащихся вечерних школ – несовершеннолетние ученики, которые были переведены в виду ряда социально-психологических причин: социальная дезадаптация, девиантное поведение (учет КДН, судимость и уходы из дома), пропуски занятий без уважительной причины. Вторая категория – совершеннолетние ученики, которые совмещают учебу с работой и имеют свои семьи. Обучение в среде подростков, является дополнительным стрессогенным фактором.

2. Отсутствие взаимодействия с родителями учеников. В большинстве случаев родители имеют низкую педагогическую компетентность и не готовы принимать участие в жизни собственного ребенка. В условиях нарушенных детско-родительских отношений педагог становится значимым взрослым, который принимает на себя дополнительные обязанности, не связанные с учебной деятельностью.

3. Ролевой конфликт. Учитель вечерней школы совмещает выполнение должностных обязанностей по нескольким направлениям: административная и методическая работа, классное руководство, преподавание нескольких учебных предметов. В итоге происходит смещение профессиональных ролей и снижение эффективности деятельности.

4. Высокая вероятность ликвидации или реорганизации. Эффективность образовательной организации и профессионализм педагога

оценивается в соответствии с рейтингом, который включает в себя успешность освоения образовательных программ, результаты ЕГЭ, участие в международных конкурсах и т.д. Не эффективные учреждения находятся под угрозой ликвидации, что создает угрозу психологическому благополучию учителей вечерних школ.

5. Отсутствие социально-психологической и методической поддержки. В ряде учреждений практически полностью отсутствует социально-психологическая служба или данные обязанности выполняет психолог с минимальной нагрузкой. Отсутствие специализированных курсов и программ адаптации вынуждает учителей самостоятельно разрешать трудности взаимодействия в системе «школа-учитель - сложный ученик».

Выявлено, что наиболее негативное влияние на показатели здоровья и развитие профессиональных деформаций имеют следующие факторы риска в работе учителей вечерних школ «специфика контингента» ($r=-0,447$), ролевой конфликт» ($r=-0,450$) «нестабильность организации» ($r=-0,302$).

Вывод: Полученные результаты свидетельствуют о важности профилактики факторов риска профессиональных деформаций и психологического неблагополучия. Выявленные факторы риска должны быть учтены при формировании профессиональных стандартов оценивания эффективности работы учителей вечерних школ, внедрения специализированных курсов повышения психолого-педагогической квалификации и оказания психологической помощи педагогам.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРЕССОРЫ В СТРУКТУРЕ ПОВСЕДНЕВНОГО СТРЕССА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА²

Головей Л.А., Петраш М.Д.

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В условиях современной действительности, профессионалы, занятые в различных сферах деятельности, оказываются погруженными в поток повседневных неприятностей (стрессоров), как со стороны

² Исследование выполнено в рамках проекта РНФ № 16-18-100088 «Комплексное изучение стрессоров повседневной жизни и ресурсы их преодоления в разные периоды взрослости».

профессиональной среды, так и со стороны различных областей жизненного пространства. При изучении стрессорных влияний, исследователи, занимающиеся проблемой психологии профессионального здоровья, сосредотачивают свое внимание на негативных последствиях факторов профессиональной среды, т.е. учитывают стрессоры, специфические для конкретной профессиональной области. За рамками исследований остаются стрессоры других сфер жизнедеятельности, изучение которых не менее важны для полного понимания проблемы.

На фоне большого количества имеющихся данных в области изучения стресса у профессионалов, отмечается дефицит исследований по восприятию повседневного стресса. Именно дифференцированный подход к изучению повседневных стрессоров у представителей разных профессиональных сред поможет оценить кумулятивный эффект стрессорных воздействий на личность профессионала. Цель представленного исследования заключалась в изучении соотношения субъективных стрессовых переживаний, их связи с уровнем перенапряжения воспринимаемого стресса у представителей разных профессий. Мы предположили о существовании различий в частоте и интенсивности переживаний повседневных стрессоров, а также специфики их взаимосвязей с уровнем повседневного стресса в зависимости от принадлежности к определенной профессиональной группе. В исследовании приняли участие 400 человек в возрасте 20 до 65 лет, представителей разных профессий, в том числе профессий экстремального профиля: пожарные-спасатели (МЧС), сотрудники скорой медицинской помощи (СМП). Изучение выраженности повседневных стрессоров мы проводили с помощью опросника повседневных стрессоров, который включает 10 факторов: «Работа – Дела», «Взаимоотношения с окружающими», «Нарушение планов», «Финансы», «Планирование», «Семейные проблемы», «Окружающая действительность», «Самочувствие – Одиночество», «Общее самочувствие», «Конкуренция». Оценку уровня напряженности и интенсивности стрессовых переживаний проводили с помощью опросника В.А.Абабкова «Шкала воспринимаемого стресса-10» (ШВС).

Показана высокая представленность стрессоров работы во всех профессиональных группах. У женщин наиболее представлены стрессоры, связанные с самочувствием, одиночеством, конкуренцией, работой; у мужчин – стрессоры работы, финансов, самочувствия, семейные стрессоры. Особое внимание уделено профессиональным группам экстремального

профиля: СМП и МЧС. Сравнительный анализ выраженности повседневных стрессоров в группах показал наибольшую их интенсивность у сотрудников СМП. При этом статистически значимые отличия показаны по стрессорам «Работа – Дела», «Взаимоотношения с окружающими», «Планирование», «Самочувствие – Одиночество», «Общее самочувствие», «Конкуренция» ($0,001 \leq p \leq 0,05$). Данный факт можно объяснить присутствием наибольшего количества ежедневных ситуаций экстремального характера у сотрудников СМП. Изучение ежедневных стрессоров в профессиональной деятельности сотрудников СМП подтверждают обнаруженную тенденцию. С другой стороны, выявленное отличие можно объяснить половыми особенностями. В группе МЧС в выборку вошли только мужчины. Наибольшая выраженность стрессоров у женщин была отмечена нами ранее. Сравнительный анализ по параметрам ШВС выявил наименьшие показатели по параметрам «перенапряжение» и «шкала воспринимаемого стресса» у представителей МЧС ($p \leq 0,01$). Значение фактора «противодействие» находится в пределах нормы у представителей обеих профессиональных групп. Данный факт свидетельствует о способности к сопротивлению со стрессорами, как сотрудниками МЧС, так и медицинскими работниками. Нами были выявлены отличительные особенности совладания со стрессовыми переживаниями в группах экстремального профиля. Так, в группе СМП, усилия, направленные на преодоление негативных переживаний, способствуют повышению перенапряжения и общего уровня повседневного стресса. В группе МЧС активное противодействие воспринимаемому стрессу способствует понижению общего уровня повседневного стресса и снижению интенсивности негативных переживаний ПС.

Проведенное исследование позволило выявить особенности структуры повседневных стрессоров, специфику восприятия повседневного стресса и стрессорного напряжения в профессиональных группах экстремального профиля.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ МАСТЕРОВ ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ СЕТЕЙ

Горюнова Л.Н.,¹ Фёдоров С.И.,¹ Верещагина Л.А.,¹

Погребницкая В.Е.,¹ Воронина О.В.,¹ Лепёхин Н.Н.¹

Дробышевская Т.В.²

¹*Санкт-Петербургский государственный университет,*

г. Санкт-Петербург, Россия

²*Гомельэнерго, г. Гомель, Белоруссия*

Актуальность исследования психологических оснований личной культуры безопасности мастеров электрических сетей определяется, во-первых, тем, что мастер электрических сетей является одной из ключевых позиций, обеспечивающих безопасную эксплуатацию, ремонт и обслуживание энергетического оборудования в электросетевом комплексе.

Во-вторых, в энергетической отрасли приняты высокие стандарты корпоративной культуры безопасности, и существует необходимость установить ключевые точки развития личной культуры безопасности персонала энергетических предприятий, в особенности, для наиболее массовых, ответственных должностей в отношении безопасности в энергетике.

Цель исследования состояла в том, чтобы выявить психологические факторы развития личной культуры безопасности мастеров электросетевого комплекса.

Методы исследования включали оценку корпоративной и личной культуры безопасности мастеров электросетевого комплекса, методы качественного анализа и статистического анализа полученных данных.

В качестве основной методики исследования использовалась анкета для оценки культуры безопасности, разработанная Л.Н. Горюновой и В.В. Козловым. Анкета включает оценку разнообразных аспектов культуры безопасности: доверие сотрудников к обеспечению безопасности в организации; функционирование системы сообщений о нарушениях и инцидентах; организацию командной работы и взаимопомощи со стороны других работников в сложных ситуациях при обеспечении безопасности; представления сотрудников о работе руководителей организации по обеспечению безопасности; состояние ресурсного обеспечения безопасности; использование опыта прошлых ошибок и инцидентов в обеспечении

безопасности; понимание сотрудниками личной ответственности за безопасность; отношение сотрудников к дисциплине и приверженность безопасности; состояние коммуникаций в организации, связанных с обеспечением безопасности; вовлеченность сотрудников в обеспечение безопасности; собственная позиция сотрудников в ситуациях неопределенности при обеспечении безопасности.

В опросе принимали участие мастера сетевой энергетической организации, всего 411 человек, работающих в 11 филиалах организации.

Обсуждение результатов исследования. Факторный анализ полученных данных позволил выделить факторы, которые интерпретированы как факторы корпоративной и личной культуры безопасности: вовлечение сотрудников организации в коммуникацию по вопросам безопасности; доверие к безопасности в организации; оценка взаимопомощи в вопросах безопасности; личная культура безопасности, включающая личную дисциплину, личную ответственность, позицию в неопределенности.

Регрессионный анализ позволил определить психологические предикторы личной культуры безопасности - «позиция сотрудника в ситуации неопределенности». Чем активней позиция работника в сложных ситуациях и способность брать на себя ответственность, тем выше в целом по филиалу уровень личной культуры безопасности работников.

Результаты исследования позволили выявить основную проблематику развития личной культуры безопасности в организации - сотрудники не имеют четких рабочих установок, как вести себя в ситуациях неопределенности - часть сотрудников излишне рискует, часть сотрудников не проявляет инициативы при решении трудных рабочих ситуаций. Также результаты позволили установить направление психологической поддержки для развития личной культуры безопасности мастеров электрических сетей - в исследуемой организации требуется описать и внедрить корпоративные стандарты рабочего поведения в ситуациях неопределенности, т.е. каким правилам должен следовать работник в неопределенных и опасных ситуациях, оставаясь в рамках нормативных документов с учетом особенностей и специфики каждой ситуации в отдельности.

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Гришина А.В.,¹ Косцова М.В.²

¹*Севастопольского экономико-гуманитарного института (филиал)
Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского,
г. Севастополь Россия*

²*Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь Россия*

В процессе профессионального самоопределения проявляются, прежде всего, индивидуальные особенности личности, его потенциальные возможности и ресурсы. Становление специалиста на этапе подготовки в высшем учебном заведении становится все более важным этапом для профессионального развития в современной психологической школе.

Актуальна данная психологическая проблема с точки зрения поиска и реализации индивидуальных ресурсов профессионального развития как внутренней детерминанты успешности субъекта в профессиональной деятельности.

Наличие определенных потенциалов субъекта расширяет спектр деятельности будущего профессионала, создавая условия для достижения жизненных целей в целом. Ресурсы субъективно повышают ценность человека в глазах окружающих и в его собственном мнении о самом себе, делая его более ассертивным, самоактуализирующимся и продуктивным.

Ресурсный подход является наиболее востребованным в современной психологической мысли как в отечественной, так и в зарубежной школах. Но при этом существуют проблемы актуализации личностных ресурсов будущего профессионала в процессе профессионального самоопределения. С точки зрения авторов статьи, такими ресурсами профессиональной деятельности являются профессиональная рефлексия и спектр эмоциональной направленности личности, что и стало предметом нашего изучения.

Таким образом, целью данной статьи является теоретико-экспериментальное исследование внутренних ресурсов профессионального самоопределения студентов высших учебных заведений (на примере эмоциональной направленности личности и профессиональной рефлексии).

В исследовании раскрыты основные личностные ресурсы профессионального самоопределения личности будущих инженеров в энергетической отрасли на этапе освоения профессии. В рамках нашего исследования были определены эмоциональные детерминанты, которые выступают в качестве ценностного опыта будущего профессионала: «когнитивный», «гуманистический», «идеалистический» и «пугнический» (от лат. *pugna* — борьба) компоненты эмоциональной ориентации.

Они определяются как индивидуальный профессиональный ресурс, который позволяет студенту быть востребованным в выбранной им профессии.

Также в качестве личностного ресурса выступает профессиональная рефлексия, которая является атрибутом формирования конгруэнтного имиджа в будущей профессии.

Рефлексивность, как способность к отражению, становится фундаментальным компонентом развития профессиональной рефлексии, профессионально важным качеством, механизмом осведомленности профессиональных регуляторов, таких как «изображение объекта» и «изображение субъекта» на всех этапах профессионализации. Наше исследование проводилось на студентах I, III и V курсах Севастопольского государственного университета на базе Института ядерной энергии и промышленности (направление подготовки: «Атомная энергетика», «Электротехника», «Химические технологии»). В исследовании приняло участие 450 студентов инженерных специальностей (по 150 респондентов от каждого курса) в течение 2015-2018 гг.

Основными методами исследования: анализ, синтез, индукция и дедукция научных источников, методы психодиагностики: «Методика исследования эмоциональной направленности личности» (анкета Б.И. Додонова в модификации Е.Р. Гореловой); тест – опросник для определения уровня профессиональной направленности студента Т.Д. Дубовицкой; методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной; опросник профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой; проективная методика «Символ жизненного успеха» Е.Б. Старовойтенко; тест М. Рокича «Ценностные ориентации», опросник уровня рефлексивности А.В. Карпова; методы описательной и математической статистики (факторный анализ и линейная корреляция Пирсона с помощью программного обеспечения STATISTICA 6.0).

Выводы:

1. Большинство современных ученых утверждают, что важным условием профессионального развития человека являются его внутренние ресурсы: в первую очередь – его личностные особенности: мотивация, целеполагания, уровень самореализации и т.д.

2. В рамках нашего исследования были выделены эмоциональные детерминанты, которые выступают в качестве ценностных переживания будущего профессионала: «познавательного», «гуманистического», «идеалистического» и «пугнического» компонентов эмоциональной направленности. Они определяются как индивидуальный профессиональный ресурс, который позволяет личности быть востребованным в избранной профессии. Развивая данные эмоциональные ресурсы, студент формирует профессиональную компетентность уже на этапе овладения профессией.

3. Было выделено, что профессиональная рефлексия является необходимостью для формирования образа Я в будущей профессии как личностный ресурс. Рефлексивность, как способность к рефлексии становится основополагающим компонентом развития профессиональной рефлексии, профессионально важным качеством, механизмом осознания регуляторов профессиональной деятельности, таких как «образ объекта» и «образ субъекта» на различных этапах профессионального самоопределения, который носит гетерохронный характер.

4. Было установлено, что личностные ресурсы и ресурсный подход в целом является актуальным в современных психологических исследованиях. Особенно важным применение данного подхода в психологии профессионализма, в котором определяется взаимосвязь между сформированностью личностных ресурсов и уровнем профессиональной компетентности на всех этапах развития в избранной профессии.

ЗНАЧИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕФЛЕКСИВНО-АКСИОЛОГИЧЕСКОМ МЕХАНИЗМЕ ЖИЗНЕННОЙ УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Деева Н.А

*Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской
Федерации, г. Краснодар, Россия*

Актуальность исследования обусловлена несколькими взаимосвязанными проблемами. Во-первых, это требования реалий современного мира, где отношения «человек-мир», привычно характеризуют неопределенностью, хаотичностью, быстрой изменчивостью, разнородностью, перманентной экстремальностью. Во-вторых, это поиск и исследование таких метаресурсов личности, которые представляют собой определенную систему, взаимосвязанную совокупность характеристик личности, выполняющую регулятивную функцию и обеспечивающую наиболее эффективное взаимодействие человека с «миром неопределенности». В-третьих, это проблема исследования значимости профессиональной деятельности для личности, как части ее психологически здорового функционирования. В-четвертых, оптимизация личностного и профессионального развития и становления личности экстремальных профессий, в частности сотрудника органов внутренних дел.

В связи с этим в нашем исследовании интегрированы регулятивный и субъектно-деятельностный подходы к пониманию жизненной успешности. Жизненная успешность - интегративный метаресурс в системе саморегуляции, осуществляющий функцию рефлексивного сопоставления социальных и индивидуальных представлений о жизненной успешности с целью построения и реализации собственной жизненной программы. Данный метаресурс позволяет наиболее органично организовать взаимодействие человека с миром, самореализоваться, найти свои подлинные смыслы и цели, профессиональное призвание. Это препятствует эмоциональному выгоранию, профессиональной деформации личности в экстремальных видах профессиональной деятельности. Жизненная успешность как сложное образование проявляется в триаде: механизм, свойство, состояние.

В данной работе наиболее подробно изучен рефлексивно-аксиологический механизм жизненной успешности. Рефлексивно-

аксиологический механизм заключается в конструировании личностью своего взаимодействия с социальной реальностью на основании ценностей как социальных и внутриличностных образований при осуществлении значимой социально оцениваемой целенаправленной активности. Подлинное понимание значимости цели деятельности и самой выполняемой деятельности невозможно без сформированного рефлексивно-аксиологического механизма. В данном случае значимость собственной профессиональной деятельности для личности включена в систему жизненной успешности как метаресурса.

Цель исследования состоит в изучении механизмов жизненной успешности, выявлении их выраженности и особенностей взаимосвязи, а также определения значимости собственной профессиональной деятельности как показателя функционирования рефлексивно-аксиологического механизма жизненной успешности у сотрудников органов внутренних дел.

Методы исследования: гипотетико-дедуктивный, анкетирование, контент-анализ, качественные и количественные методы обработки и интерпретации эмпирических данных. В качестве основной использовалась авторская методика «Жизненная успешность».

Обсуждение результатов. Результаты получены на выборке офицеров органов внутренних дел в количестве 50 человек в возрасте от 25 до 42 лет, из них 30 мужчин и 20 женщин. В исследуемой выборке у респондентов существуют трудности в реализации собственных ценностей в социокультурном пространстве. Это может проявляться в недостаточном осознании значимости своей деятельности для себя и для общества, когда среда оказывает большее влияние на личность, чем личность на среду. Слабость данного механизма может сказываться на функционировании технологических и онтологических аспектов жизненной успешности как бы разрывая их. Цели могут ставиться с опорой на «ложные» онтологические принципы, которые преподносятся как таковые окружением и не являются в полной мере осмысленными и подлинными для субъекта. Это подтверждается отсутствием значимых корреляций (был применен критерий Пирсона) между показателями рефлексивно-технологического и рефлексивно-онтологического механизмов. В данном случае, рефлексивно-аксиологический механизм жизненной успешности как раз-таки является тем ресурсным потенциалом, актуализируя и, оформляя который, создавая себе

точки опоры, человек может наиболее успешно ориентироваться и реализовываться в «мире неопределенности».

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ, СПЕЦИАЛИСТОВ АРКТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗОНЫ ЯКУТИИ

Егорова А.И., Давыдова В.Я.

*Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,
г. Якутск, Россия*

Для Арктической зоны Якутии характерны отрицательные демографические процессы, отток высококвалифицированных специалистов, дефицит представителей инженерных профессий, врачей учителей, сниженное качество жизни коренных народов Севера. Одной из основных задач в области социально-экономического развития страны является повышение привлекательности региона для молодых и высококвалифицированных специалистов в различных областях и формирование позитивного имиджа северных районов.

Республика Саха (Якутия) отличается экстремальными природно-климатическими условиями, труднодоступностью поселений, недостаточной развитостью энергетической и транспортной системы.

Цель исследования: изучение субъективной оценки качества жизни высококвалифицированных специалистов, работающих в условиях Арктики.

Методы: модифицированная шкала оценки качества жизни З.Ф. Дудченко, опросник оценки уровня удовлетворённости качеством жизни Н.Е. Водопьяновой. Статистическая обработка данных проводилась при помощи непараметрического критерия «угловое преобразование Фишера» и корреляционного анализа.

Объектом исследования являются специалисты, работающие в Арктической, Центральной и Западной зонах республики. Объем выборки, проживающих в условиях Арктики составил 208 человек.

82,6% респондентов в Анабарском улусе, расположенном у берегов моря Лаптевых, удовлетворены своим финансовым состоянием, жилищными условиями, условиями временного проживания, 17,3% испытуемых оценили свое материально-финансовое и жилищное состояние как

неудовлетворительное, нестабильное, и с пессимизмом оценивают свои перспективы в материальном плане.

Окружающую среду, климатические условия и экологическую ситуацию 39,4% респондентов оценивают как безопасную, вполне комфортную, они удовлетворены местом проживания и бытовыми условиями, 20% оценивают как неприятную и опасную, они не считают окружающую среду комфортной.

По шкале «работа и профессиональная карьера» степень удовлетворенности большинства респондентов (58,2%) соответствует среднему уровню.

По результатам оценки качества жизни и удовлетворенности ее аспектами у 48% респондентов из п. Усть-Нера Оймяконского района, высокий уровень удовлетворенности вызывает такой параметр жизни, как «любовь, семья, дети», по остальным категориям у большинства обследуемых средний уровень удовлетворенности. Низкий уровень удовлетворенности вызывают «окружающая среда, климатические условия, экологическая ситуация», «материальные и жилищные условия». Как известно, Оймяконский улус в республике считается «полюсом холода», поселок окружен высокими горами и, начиная с ноября, солнечный свет не проникает сквозь облака, туман и вершины гор.

Результаты оценки удовлетворенности качеством жизни респондентов из Арктических районов свидетельствуют, о том, что удовлетворенность своей семьей и отношениями с близкими людьми являются важным фактором, влияющим на субъективную удовлетворенность и психологическое благополучие людей.

На оценку удовлетворённости качеством семейных отношений у специалистов, работающих на севере влияют удовлетворённость взаимоотношениями с окружающими людьми ($r_s=0,230$, при $p\leq 0,05$), уровень трудовой активности ($r_s=0,270$, при $p\leq 0,01$) и в целом, готовность к работе в Арктике ($r_s=0,255$, при $p\leq 0,05$).

Таким образом, субъективная оценка качества жизни специалистов, работающих в Арктике, зависит от взаимоотношений с окружающими людьми, коллегами, от характера и содержания выполняемой работы, а также от степени готовности к работе в Арктике. В целом, у представителей АЭЗ общая оценка качества жизни соответствует среднему уровню, они высоко

оценили такой параметр своей жизни как семья. В ЗЭЗ высоко оценивают качество своей жизни специалисты, занятые на производстве, это работники газовой сферы, предприниматели и работники бюджетной сферы. По ЦЭЗ общая оценка качества жизни респондентов соответствует среднему уровню, однако, у представителей русского этноса она более высокая, чем у представителей этноса саха.

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ³

Зиновьева Д.М.,¹ Чернов А.Ю.,² Водопьянова Н.Е.,³ Долгополова О.А.,¹
Панкратова Е.В.,¹ Хрипунова С.В.¹

¹*Волгоградский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", г. Волгоград, Россия*

²*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Россия*

³*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет», г. Санкт-Петербург, Россия*

Проблема психологического благополучия-неблагополучия человека в современном мире представляется актуальной в связи с тем, что оно затрагивает разные аспекты его жизни – психологическое здоровье, отношение к миру, включая трудовую деятельность и устойчивость или предрасположенность к профессионально-личностным деформациям и деструкциям.

Цель исследования: анализ и систематизация представлений о психологическом благополучии (ПБ) и его уровнях, предикторах, моделях в

³ Работа выполнена при поддержке РФФИ, в рамках исполнения научного проекта №19-013-00401 "Субъектные и межличностные предикторы психологического благополучия"

контексте здоровья личности, свободной от профессионально-личностных деструкций.

Методы и методики исследования. Теоретический анализ, психологическое тестирование интер- и интрасубъектных параметров, показателей личностных деструкций и синдрома выгорания у лиц различных возрастных и профессиональных групп.

Обсуждение результатов. В западной психологии выполнено большое количество исследований, посвященных кросскультурным, возрастным, средовым факторам психологического благополучия (E. Diener, M. Diener, C. Diener, 1995; S. Oishi, R.S. Wyer, S. Colcombe, 2000; N. Steverinkand, S. Lindenberg, 2006), влиянию музыки и эстетического восприятия на благополучие (R. MacDonald, G. Wilson, 2014), адаптации модели благополучия для психотерапии (G.A. Fava, E. Tomba, 2009). В отечественной психологии тематика субъективного благополучия также представлена в значительном числе исследований (Е.Е. Бочарова, Л.В. Куликов, Р.М. Шамионов и др.), также психологического благополучия (Л.В. Жуковская, В.А. Воронина, П.П. Фесенко).

Авторы используют понятия «субъективное благополучие» и «психологическое благополучие» в разных контекстах. Субъективное благополучие наиболее часто рассматривается с позиций позитивной психологии (Peterson, Semmel, von Bayer et al., 1982; M. Seligman, 2004; M. Csikszentmihalyi, 2011). Данное направление нацелено на исследование возможностей позитивного функционирования личности, достижения счастья и благополучия.

К настоящему времени имеются данные о структуре психологического благополучия, установлены значимые взаимосвязи психологического благополучия с осмысленностью жизни (П.П. Фесенко), социальной активностью (Р.М. Шамионов), креативностью (Сунцова Я.С. и совт.). Рассмотрены особенности психологического благополучия в условиях экстремальной жизнедеятельности (Е.Б. Весна, О.С. Ширяева), возрастные различия в переживании психологического благополучия (А.В. Воронина). С позиций позитивного функционирования исследуется связь субъективного благополучия личности, самореализации и самоактуализации (Г.Л. Пучкова; Е.Ф. Яценко; Е.Н. Комарова). В этнопсихологии проводятся исследования структуры и предикторов благополучия у разных социокультурных групп (В.В. Гриценко; А.Р. Вагапова), благополучия в условиях миграции

(Н.В. Усова; З. Х Лепшакова, М.В. Ефремова), культурной трансмиссии представлений о благополучии, процессов социализации и адаптации, исследования социальной активности, групповых ценностей (Р.М. Шамионов).

Значительное место занимают исследования связи карьеры и профессионального благополучия (П.М. Козырева, 2005), профессионального благополучия и жизнестойкости (Р.А. Березовская, 2016), связь благополучия с жизнестойкостью, синдромом выгорания, жизненной позицией (Н.Е. Водопьянова, 2014, 2017, 2019). Проводятся теоретические разработки по классификации подходов к определению психологического благополучия личности (А.Е. Созонтов, Р.М. Шамионов, Е.А. Евтушенко).

В настоящее время отсутствует единое понимание психологического благополучия-неблагополучия и его влияния на профессионально-личностные деструкции, мало изученными остаются внешние детерминанты психологического благополучия и устойчивости к неблагоприятию и его последствиям.

Как сложное субъективное переживание, обусловленное когнитивным процессом оценивания, глобальной оценкой собственной жизни в целом ПБЛ оказывает влияние на переосмысление прошлой и настоящей жизни, а также проектирование будущей жизни личности как субъекта жизненного пути. ПБЛ – многоуровневое образование, в котором могут быть выделены разные типы на основе уровней смысла и типов личности (Я.И. Павлоцкая, Д.М.Зиновьева, 2015; А. Л.Журавлев, А.Б Купрейченко, 2012).

В результате проведения серии эмпирических исследований и на основе факторизации показателей ПБ и личностных характеристик выделены типы психологического благополучия личности: эгоцентрический или неблагоприятный; среднеблагополучный группоцентрический тип; просоциальный с высоким благополучием тип личности. Внутренняя структура, система отношений, психоэмоциональные состояния трех типов имеют принципиальные различия, относящиеся к различным стратегиям регуляции интер- и интрапсихических процессов. Описание названных моделей конструирования отношений с собой и миром составляют сущность статьи. Несмотря на большое число исследований в области психологического благополучия существует много нераскрытых аспектов относительно внешних и внутренних причин, механизмов, динамики

психологического благополучия-неблагополучия и его влияния на профессионально-личностные деструкции.

ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ ДИСПЕТЧЕРОВ УВД И АГЕНТОВ РЕГИСТРАЦИИ В СИСТЕМЕ АЭРОПОРТА

Карабущенко Н.Б., Пилишвили Т.С., Сунгурова Н.Л.

Российский университет дружбы народов,

г. Москва, Россия

Современный быстроменяющийся мир влияет на работоспособность, жизнедеятельность и самочувствие человека. В условиях информатизации, стремительных технологических изменений, цифровизации различных сфер жизни возрастают требования к профессионалу, способному в ситуации многозадачности принимать правильные и оперативные решения, находить способы выхода из кризисных ситуаций, оказывать помощь тем, кто оказался в трудной ситуации, но при этом самому необходимо обладать устойчивостью к стрессовым воздействиям и находить оптимальные пути выхода из кризиса.

К профессиям, связанным с риском и преодолением стресса, относится «диспетчер УВД» - специалисты, контролирующие и обеспечивающие безопасное и упорядоченное движение самолетов на земле и в воздухе. Работа агентов регистрации в системе аэропортов менее связана с рисками, однако людям данной профессии приходится разрешать спорные, конфликтные ситуации и обеспечивать безопасность подготовки к полетам.

Таким образом, цель исследования: изучить особенности проявления стрессоустойчивости личности и предпочтения в выборе копинг-стратегий работниками аэропортов (диспетчерами УВД и агентами регистрации).

Исследование проводилось на базе аэропорта «Домодедово» (г. Москва). Объем выборки 78 респондентов, из них: 38 - диспетчеры, 40 - агенты регистрации. В ходе эмпирического исследования использовался следующий психодиагностический инструментарий: «Устойчивость к стрессу» (Ф.Т. Готвальд); «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» (ПОТС); «Экспресс — диагностика к немотивированной тревожности (В.В. Бойко)»; «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (адаптированный Т.А. Крюковой)). Были также использованы методы

математической статистики: корреляционный (Спирмена), факторный, сравнительный (U – критерий Мана — Уитни) анализы.

Полученные результаты свидетельствуют о среднем уровне стрессоустойчивости респондентов обеих групп. Однако диспетчеры УВД отличаются способностью быстро и четко формулировать цели, находить оптимальные пути их достижения. Представители данной группы отличаются готовностью самостоятельно решать возникающие проблемы и выбирать путь выхода из сложной ситуации, длительное время находиться в рабочем режиме, рационально используя временные ресурсы. Агенты регистрации более склонны к немотивированной тревожности, но при этом способны решать задачи в условиях дефицита времени. Респонденты этой группы чаще используют копинг-стратегии, связанные с эмоциями и избеганием. В быстром темпе современного мира уровень подверженности различным стрессам постоянно растет. В связи с этим приобретает все возрастающую научную и практическую актуальность изучение психологического стресса. Практически каждый человек переживал сильные стрессовые ситуации в своей жизни.

В наше время социальная ценность человека ставится на первое место, здоровье является важным условием жизнедеятельности. Одним из критериев социально ценного, здорового человека является работоспособность, которая зависит от психической устойчивости к стрессовым ситуациям. Высокий уровень стрессоустойчивости способствует сохранению и укреплению здоровья, а также высокому уровню профессионализма личности.

ПРОБЛЕМА ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Кириллова Т.В., ¹ Забегалина С.В.²

¹*Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний, г. Москва, Россия*

²*Военная комендатура Ульяновского гарнизона, г. Ульяновск, Россия*

Экстремальные ситуации в Арктическом регионе возникают как под действием природных, так и человеческих факторов. Деадаптация личности резко повышает риск ошибки в деятельности, риск возникновения

экстремальной ситуации. Диагностика адаптации личности осуществляется с помощью объективных и субъективных методов и методик. С этой целью применяются как апробированные десятилетиями, так и вновь разработанные, модифицированные методики. Проблема прогнозирования адаптации личности в условиях Арктики не может потерять своей актуальности в силу нарастающей потребности в специалистах, способных выполнять профессиональные задачи в особых условиях, в том числе преодолевая трудности экстремальных ситуаций.

Арктические условия предъявляют повышенные требования к психофизиологическим особенностям человека, его психологической устойчивости к негативным факторам среды, суровым условиям.

Целью исследования явился поиск возможных обобщенных психологических портретов личности, адаптивных к особым условиям, а также тех особенностей, что свойственны представителям отдельных профессий, осуществляющих деятельность в особых условиях. Предполагается, что прогнозирование адаптации личности в экстремальных ситуациях в условиях Арктики возможно на основе качественной и комплексной диагностики. Любой прогноз адаптации личности ограничен во времени стабильностью основной деятельности, т.е. при смене места дислокации, изменении круга служебных вопросов и т.д., степень адаптации может измениться.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть сущность и значение диагностики и прогнозирования адаптации личности в экстремальных ситуациях в условиях Арктики.

2. Показать важность системного рассмотрения диагностики и прогнозирования адаптации личности в экстремальных ситуациях в условиях Арктики

3. Показать связи личностных особенностей и адаптации субъектов, проходящих профессиональную подготовку к деятельности в особых условиях и выделить основные кластеры испытуемых в соответствии с уровнем адаптации личности в ходе профессиональной подготовки.

4. Раскрыть возможности прогнозирования адаптации личности в экстремальных ситуациях в условиях Арктики на основе диагностики в ходе профессиональной подготовки.

5. Дать сравнительную характеристику психологических особенностей изучаемых подвыборок, в зависимости от курса обучения, будущей специальности, пола испытуемых.

6. Обобщить результаты исследования.

7. Обосновать дальнейшие направления теоретических и эмпирических исследований на основе полученных результатов.

В качестве основных методов исследования выступили: теоретико-методологический анализ литературы, психодиагностика (комплекс методик для изучения особенностей личности, в том числе методика Дж. Кейрси, в которой указывается склонность к определенным профессиям, и психосемантический вариант методики Т. Лири, разработанный и апробированный С.В. Забегалиной, в котором оцениваются поведенческие тенденции личности). В качестве дополнительного использовался метод включенного наблюдения, а для эмпирической проверки гипотетических предположений - методы математической статистики. Кластерный анализ позволяет выделить основные сочетания психологических характеристик субъектов, проходящих подготовку к деятельности в особых условиях, в том числе к экстремальным ситуациям. Критерии различий в нашем случае дают возможность определить существенные для деятельности в особых условиях в целом характеристики и те качества, которые больше относятся к профессионально значимым. Те характеристики, что будут общими, гипотетически относятся ко всем специалистам опасных профессий в условиях Арктики, напротив те, что будут свойственны только курсантам Академии ФСИН или студентам - будущим спасателям – означают профессиональное.

Деятельность сотрудников МЧС на территории Арктики носит разнообразный характер, так как им приходится сталкиваться с самым большим спектром экстремальных ситуаций, по сравнению с другими специалистами, осуществляющими деятельность в особых условиях. В связи с этим в качестве испытуемых были взяты студенты специальности «Защита в чрезвычайных ситуациях», второй выборкой стали курсанты Академии ФСИН в силу того, что значительная часть их выполняет в дальнейшем свой профессиональный долг в УФСИН России, в том числе и в экстремальных условиях.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВСЕДНЕВНОГО СТРЕССА У ДЕТЕЙ МИГРАНТОВ

Климова Е.А., Константинов В.В.

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Современное общество поликультурно по своей природе и, ориентировано на создание оптимальных условий для всех категорий граждан. В этой связи, одним из направлений социальной политики выступает реализация адаптационных мер для мигрантов, как наиболее уязвимой социальной группы. Фактор уязвимости сопряжен с рядом социально-психологических, экономических и социокультурных причин, основой которых является динамический процесс принятия мигрантами особенностей проживания в новом поликультурном социальном пространстве. Адаптация, как привыкание, приспособление к новым условиям жизнедеятельности, включает в себя индивидуальный мониторинг ситуации жизненной неопределенности, которая в свою очередь, активизирует, в той или иной степени выраженности, явление повседневного стресса личности.

Феномен повседневного стресса, как многомерное состояние, характеризующееся эмоциональной напряженностью, когнитивной рассогласованностью, прокрастинационными особенностями поведенческих актов, выступает индикатором кризисного сознания личности. Масштабы и временной аспект, проживания повседневного стресса у лиц, включающихся в новое поликультурное сообщество, зависят от ряда причин, в частности, от опыта личности мигрантов, вектора мировосприятия и степени субъективно воспринимаемой психологической поддержки внутри аутгруппы. Наиболее важным аспектом, в данном случае, выступает характер взаимоотношений в первичной минигруппе (взаимодействие в семье, стиль детско-родительских отношений и др.). Иными словами, успешные адаптационные акты или дезадаптационный статус определяет спектр психологического благополучия и самих мигрантов и членов их семей. Дети, проживающие в семьях мигрантов, наиболее сензитивны к эффектам дезадаптационных актов родителей и нуждаются в комплексе универсальных мер психологического сопровождения.

В этой связи, нами было проведено исследование с группой детей дошкольного возраста, проживающих в семьях мигрантов. Целью

эмпирического исследования явилось изучение уровня тревожности у дошкольников, включенных в новое поликультурное пространство. Выборка составила 120 респондентов, детей мигрантов дошкольного возраста. В ходе исследования были использованы следующие методы: наблюдение, количественный и качественный анализы эмпирических данных. Диагностической методикой выступил проективный тест изучения тревожности дошкольников Р. Тэмбла, М. Дорки и В. Амен.

Анализ, полученных эмпирических данных позволил сделать следующие выводы:

1. У большинства респондентов (60%) был выявлен высокий уровень тревожности. Средний низкий уровень тревожности показали по 20% респондентов. Вероятно, данные результаты связаны с тем, что дети, проживающие в семьях мигрантов, испытывают существенные трудности в процессе аккультурации в новой среде. Их индивидуальные ресурсы находятся в зоне дефицита.

2. Респонденты с высоким уровнем тревожности показали наибольшее количество отрицательных эмоциональных выборов в ситуациях «ребенок-ребенок» и в ситуациях, моделирующих бытийные, повседневные действия. Кроме того, дошкольники, отметившие отрицательные эмоциональные выборы в ситуации, моделирующей отношения «ребенок-взрослый», так же показали высокий уровень тревожности. Вероятно, данные результаты связаны с тем, что возрастные особенности дошкольников устремляют их на активность совместных действий в среде сверстников. Однако, наличествующий диссонанс является индикатором дисгармоничного принятия новой культурной среды и отсутствия выраженной способности респондентов к выбору эффективных стратегий взаимодействия. В частности, отрицательно оцененные респондентами ситуации, представляющие повседневные действия ребенка («Одевание», «Укладывание спать», «Умывание», «Собирание игрушек» и др.) транслируют выраженность повседневного стресса, общий фон состояния тревоги дошкольников из семей мигрантов.

В заключении, можно констатировать, что потребность в дальнейших исследовательских действиях и разработке программ/технологий, ориентированных на снижение уровня повседневного стресса у детей, включающихся в новое поликультурное пространство, должно характеризоваться комплексностью мер в системе «социум-родители-дети

мигрантов». Данный характер практико-ориентированных исследований позволит купировать дефицит эффективности в сфере создания, принимаемым поликультурным сообществом, оптимальных условий для мигрантов.

РАННЯЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОФЕССИЮ ПОЖАРНОГО ВОСПИТАННИКОВ ДЕТСКОГО САДА

Коваль Ю.Н., Пожаркова И.Н.

*Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России,
г. Железногорск, Красноярский край, Россия*

В статье рассматривается возможность реализации задачи непрерывного образования, начиная с дошкольного возраста. Делается акцент о приоритетном направлении в образовании - практико-ориентировочной программе, которая направлена на профессиональное самоопределение и на развитие познавательной активности.

В условиях ускоряющегося социокультурного прогресса современное образование должно быть направлено на развитие и становление индивида. Именно непрерывное профессиональное образование, начиная с дошкольных учреждений, способно полноценно реализовать стандарты ФГОС. Непрерывное профессиональное образование это линейная структура, цель которой состоит в накоплении знаний и навыков о развивающихся технологиях.

Ознакомление детей дошкольного возраста с профессиями взрослых, это один из алиментов социализации и психологической подготовки личности. Погружение в профессию позволяет воспитаннику детского сада проникнуть в мир взрослых и лучше понять его. Посредством детско-взрослой событийности формируется интерес к труду, зарождается мечта о будущем. При активной поддержке и сопровождении процессов детской деятельности развиваются предпосылки профессиональной деятельности, формируются такие качества как инициативность, самостоятельность и активность.

Трансформация мира профессии показывает детям, как результаты труда взрослых улучшают мир вокруг. Ведь профессия пожарного это не только красивая форма, но и ежедневная опасность.

Цель программы: сформировать у детей представление о значимости профессии сотрудника МЧС (пожарного).

Задачи программы:

- развитие интереса к профессии пожарного;
- воспитать уважение и интерес к труду пожарного;
- сформировать практические навыки безопасного поведения при чрезвычайных ситуациях.

Психологическая подготовка к профессиональному самоопределению включает в себя методику, направленную на адекватное восприятие внешних условий окружающего мира. Для воспитанников детского сада это проектная деятельность, в основе которой является игра, познавательный рассказ и книжки-раскраски. Такие действия дадут возможность в специально организуемых со-бытийных формах обучения ознакомить ребенка не только с практическими навыками безопасного поведения при чрезвычайных ситуациях, но и через гибкую систему непрерывного образования обеспечить заинтересованность молодого поколения к профессии пожарного.

Обучение по программе построено по принципу от простого к сложному. Программа выстроена так, что после получения универсальных учебных знаний обязательно следует закрепление на практике. Ребенок самостоятельно применяет полученный опыт в жизненных ситуациях для решения задач.

На первом этапе проводился рассказ-беседа, где детям рассказывали историю возникновения профессии пожарного и ее роль в современном мире. С помощью плакатов, папок-передвижек знакомили с разнообразием профессий сотрудников МЧС.

На втором этапе с помощью атрибутов пожарных и рабочих инструментов проводили игру. Студенты совместно с преподавателями Сибирско-пожарной академии МЧС разработали книжку – раскраску, которая помогает детям расширять знания о противопожарной безопасности и сформировать правильное отношение к опасности.

Обязательным условием на данном этапе является социально-психологическое сопровождение ребенка. Происходит адаптация личности к новым условиям и формирование сплоченности внутри группы. Работа в группе обуславливает специфику профессии пожарного. Без чувства принадлежности к группе, чувства взаимного уважения невозможно

формирования психологической устойчивости, готовности к выполнению ответственных задач.

Результаты: В ходе реализации программы 200 детей получили представление о профессии пожарного.

На этапе рефлексии дети показали 99,8% усвоения материала о безопасном поведении при чрезвычайных ситуациях. 40% ребят выразили свою готовность в будущем выбрать профессию пожарного. 60% подтвердили высокие риски, связанные с профессией пожарного.

Часть финансирования на проведения проектных дней в дошкольных учреждения поддержано грантом «Моя территория 2020» от МКУ «Молодежный центр» г. Железногорска.

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ СТРЕСС-РЕАЛИЗУЮЩЕЙ И СТРЕСС-ЛИМИТИРУЮЩЕЙ СИСТЕМ У ПОДРОСТКОВ С РАЗНЫМИ ТЕМПАМИ ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Корепанов А.Л.

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Россия

Актуальность исследования. Адаптационный потенциал зависит от состояния стресс-реализующей и стресс-лимитирующей систем организма. Эффективность адаптации определяется соотношением активности стресс-реализующей и стресс-лимитирующей систем. Известно, что воздействие стресса в течении длительного периода времени снижает уровень физического развития подростков. В исследованиях, посвященных особенностям стресса у подростков, не уделяется внимания взаимосвязи функционального состояния стресс – систем и физического развития ребенка.

Цель работы – исследование особенностей стресс-реализующей и стресс-лимитирующей систем у подростков с разными темпами физического развития.

Методы исследования. В исследовании приняли участие 116 мальчиков-подростков 13-14 лет. Были сформированы 3 группы: нормоданты (Н), акселераты (Ак) и ретарданты (Р). Стресс – реализующую систему оценивали по выработке адренокортикотропного гормона и кортизола и по параметрам variability сердечного ритма (ВСР). Стресс – лимитирующую систему оценивали по выработке мелатонина. Показатели

ВСП определяли с помощью методики кардиоинтервалографии. Анализировали амплитуду моды (АМо) и среднеквадратическое отклонение нормальных R-R интервалов (SDNN). Уровень кортизола и адренокортикотропного гормона определяли посредством иммуноферментного анализа. Выработку мелатонина оценивали по концентрации 6-сульфатоксимелатонина в моче.

Результаты исследования и их обсуждение. Показано, что функционирование стресс – реализующей и стресс - лимитирующей систем определяется темпами физического развития. Тонус симпатического отдела ВНС (по параметру АМо) у Ак был выше, чем у Н и Р. Тонус парасимпатического отдела был у Н выше, чем у Ак, что подтверждается достоверным увеличением SDNN у Н в сравнении с Ак. У Р установлены более высокие показатели SDNN, чем у Ак. Изучение выработки гормонов у подростков показало, что темпы развития подростков оказывают влияние на эндокринные звенья стресс-систем, что подтверждается увеличением выработки основного гормона стресс – реализующей системы – кортизола – у Ак и Р в сравнении с Н. Экскреция адренокортикотропного гормона между исследуемыми группами достоверно не различалась. Показано возрастание суточной экскреции мелатонина (маркера стресс – лимитирующей системы) у Р в сравнении с Н.

Установленные в нашем исследовании различия стресс – реализующей и стресс - лимитирующей систем отражает особенности фундаментальных физиологических механизмов поддержания гомеостаза у подростков с разным уровнем физического развития. Полученные данные будут использованы при разработке программ медико – психологической коррекции стрессовой устойчивости подростков.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХИЧЕСКОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ⁴

Корехова М.В.,¹ Новикова И.А.,² Соловьев А.Г.²

¹ *Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

² *Северный государственный медицинский университет, г. Архангельск,
Россия*

Одна из характерных примет нашего времени состоит в необходимости выполнения профессиональных обязанностей в экстремальных условиях, в состоянии повышенной психической напряженности. Работа в условиях стресса представляет собой серьезное испытание физического и психического здоровья специалиста, критической проверки степени его профессиональной надежности [2,3,5].

Специалисты экстремального профиля деятельности могут быть отнесены к группе риска возникновения и развития психической дезадаптации, приводящей к социально-психологическим нарушениям жизнедеятельности, неблагоприятным изменениям личности, которые в дальнейшем негативно сказываются на состоянии здоровья, служебных взаимоотношениях, семейно-бытовой сфере [4].

Дезадаптация выражается в деформации биологических, психологических и социальных механизмов жизнедеятельности человека. Она возникает в результате того, что требования ситуации превышают ресурсные возможности системы по их удовлетворению, системные связи между компонентами, обеспечивающие их согласованную деятельность, на каких-то этапах ослабевают или распадаются. Социальный уровень дезадаптации характеризуется неадекватностью реагирования, аффективными вспышками и изоляцией, психологический – заострением черт характера, ригидностью, эмоциональной напряженностью, неадекватной самооценкой, психофизиологический уровень – физической слабостью, невротическими реакциями, снижением иммунитета, стереотипными двигательными реакциями [1].

⁴ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А.

С целью изучения особенностей психической дезадаптации специалистов экстремального профиля, было произведено обследование 159 сотрудников органов внутренних дел (ОВД) по Архангельской области, ср. возраст – $34,3 \pm 7,6$ ($M \pm \sigma$).

Использовался экспериментально-психологический метод исследования: анкетирование, экспертный опрос, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ), шкала организационного стресса Мак-Лина, опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко, тест Ч. Спилбергера в модификации Ю.А. Ханина, тест Дембо-Рубинштейна, копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолькмана, цветовой тест М. Люшера, методика «Таблицы Шульте».

Для обработки результатов исследования применялся пакет прикладных статистических программ SPSS (версия 23.00, лицензия Z125-5301-14) и стандартные расчетные методы.

По результатам обследования более 1/3 сотрудников ОВД имели комплекс признаков психической дезадаптации: низкий уровень работоспособности, низкая толерантность к организационному стрессу, склонность к профессиональному выгоранию, трудности в установлении межличностных контактов, конфликты, высокое нервно-психическое напряжение, отсутствие стремления соблюдать общепринятые нормы поведения, неадекватность поведения и поведенческие девиации, зависимое поведение, агрессивность, подавленное настроение, расстройство сна, слабость и истощаемость.

На основании кластерного анализа результатов анкетирования, данных психологических тестов и экспертного опроса была выделена группа специалистов с признаками психической дезадаптации – 53 чел. (34,6%) и без таковых признаков (адаптированные) – 100 чел. (65,4 %).

Адаптированные сотрудники ОВД (табл.1) легко и адекватно ориентировались в ситуации, обладали высокой эмоциональной устойчивостью и поведенческой регуляцией, были не конфликтны, коммуникабельны. Дезадаптированные обследуемые характеризовались низкой поведенческой регуляцией, моральной нормативностью, коммуникативным потенциалом, склонностью к формированию СЭВ, конфликтностью, импульсивностью, неуверенностью в своих силах, выраженным нервно-психическим напряжением, высокой тревожностью, низкой устойчивостью внимания, эффективностью работы, вегетативным

дисбалансом. Более половины сотрудников ОВД данной группы злоупотребляли спиртными напитками и имели нарушения дисциплины.

Деадаптированные специалисты чаще бывали в командировках в СКР и оценивали напряженность своей работы как тяжелую, имели стаж профессиональной деятельности свыше 15 лет, по сравнению с адаптированными. Для них был характерен более низкий уровень образования и интеллектуального развития. Они чаще сталкивались с трудностями в установлении межличностных контактов и в семейных отношениях. Деадаптированные сотрудники ОВД для совладания со стрессом использовали менее адаптивные копинг-стратегии, обладали высокими показателями уровней самооценки и притязаний, а также данные сотрудники чаще курили и периодически употребляли алкоголь.

Таблица 1

Признаки психической деадаптации специалистов в зависимости от степени адаптированности

Методики	Показатели	Адаптированные	Деадаптированные
Методика В.В. Бойко (баллы)	Фаза напряжения	8,9±9,4	25,8±22,3***
	Фаза резистенции	35,6±17,2	54,8±22,5***
	Фаза истощения	14,9±9,6	23,4±12,8**
Экспертная оценка (%)	Снижение работоспособности	35,1	68,4***
	Низкая эффективность проф. деятельности	36,4	63,2***
	Нарушения дисциплины	27,3	63,2***
	Замкнутость	40,2	68,4*
	Вспыльчивость	32,5	63,2***
	Конфликтность	29,8	57,9***
	Злоупотребление алкоголем	29,9	63,2***
	Нарушение дисциплины	27,3	63,2***
	Высокая агрессивность	20,8	57,9***
	Неадекватность поведения	10,4	31,6**
	Подавленное настроение	41,6	73,7***
	Состояние стресса	18,2	52,6***
	Плохое самочувствие	12,9	26,3***
Методика МЛО –АМ (баллы)	Личн. адаптац. потенциал	21,9±7,7	38,3±14,9***
	Психотические реакции и состояния	12,4±1,7	13,6±2,0**
	Поведенческая регуляция	8,3±4,7	18,4±11,4**
	Коммуникативный потенциал	7,7±2,8	12,1±4,0***
	Моральная нормативность	5,0±2,6	7,7±2,7**

Методики	Показатели	Адаптиро- ванные	Дезадаптиро- ванные
Анкета (%)	Частое употребление алкоголя	41,7	65,0***
Корректирун ая проба «Таблицы Шульте»	Коэффициент работоспособности	37,1±2,0	44,9±2,1***
	Коэффициент вработываемости	0,9	1,0***
	Коэффициент устойчивости внимания	0,9	1,13***
Цветовой тест М.Люшера	Показатель суммарного отклонения от аутогенной нормы	10,9±1,2	16,5±1,1***
	Показатель вегетативного коэффициента	1,3±0,1	1,0±0,1**

Примечание: различия достоверны при * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

По шкалам 1-го уровня МЛО-Адаптивность, дезадаптированные сотрудники более склонны к проявлению агрессивности, конфликтности, частой перемене настроения интересов и привязанностей, нерешительности, повышенной тревожности, неуверенности в себе, шизоидности, чем адаптированные сотрудники. Для них характерны сложности у установлении межперсональных контактов, эгоцентризм. Их интересы поверхностны и неустойчивы.

Анализ факторной структуры личностных особенностей адаптированных сотрудников ОВД показал, что ведущим фактором был фактор «адаптационный потенциал» (19,2%), характеризующийся высокой нервно-психической устойчивостью, толерантностью к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, приверженностью к общепринятым нормам поведения и хорошим самоконтролем и адаптивным совладанием со стрессом.

Вторым по значимости был фактор «снижение адаптационных способностей» (13,0%), свидетельствующий об истощении адаптационных ресурсов, снижении поведенческой регуляции и коммуникативных способностей, о повышенной чувствительности в сочетании с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях; третьим - фактор «сопротивление стрессу» (10,6%), к которому относились стратегии совладания со стрессом, а также ипохондрические и истерические проявления.

Ведущим фактором у дезадаптированных специалистов был фактор «дезадаптационные нарушения» (26,5%), свидетельствующий о наличии

выраженных признаков дезадаптационных нарушений, астенических и психотических реакций и состояний; второй – «неэффективное совладание со стрессом» (19,9%), характеризовался трудностями в установлении межличностных контактов и использованием таких копинг-стратегий как конфронтация, дистанцирование и избегание; третий – «адаптивные копинг-стратегии» (15,9%) – включал такие стратегии совладания со стрессом, как самоконтроль, поиск поддержки, планирование и принятие ответственности.

Таким образом, более 1/3 сотрудников ОВД имеют комплекс признаков психической дезадаптации. Дезадаптированные сотрудники обладают низкой поведенческой регуляцией, моральной нормативностью, коммуникативным потенциалом, конфликтны, агрессивны, не уверены в своих силах, а также имеют выраженное нервно-психическое напряжение, высокую тревожность и чаще используют неадаптивные копинг-стратегии. Полученные результаты необходимо учитывать при разработке профилактических и коррекционных программ, направленных на снижение вероятности возникновения и развития психической дезадаптации у сотрудников правоохранительных органов.

Библиографический список

1. Гадельшина Т.Г. Структурно-уровневая концепция психической адаптации // Вестник ТГПУ. – 2011. – № 6 (105). – С. 161-164.
2. Иванова А.В. Профессиональное здоровье специалистов экстремального профиля // Человек. Искусство. Вселенная. – 2015- № 1. – С.198-202.
3. Кобозев И.Ю. Оценка профессионального стресса и его влияния на механизмы психологической защиты руководителей // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 4 (74). – С. 84-90.
4. Корехова М.В., Соловьев А.Г., Новикова И.А. Психическая дезадаптация специалистов в экстремальных условиях деятельности: монография. – Архангельск: Изд-во Северного государственного медицинского университета, 2014. – 139 с.
5. Самоукина Н.В. Экстремальная психология / Н.В. Самоукина. –М.: ЭКМОС, 2000. – 288с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКОВ АЛМАЗОДОБЫВАЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВА РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА⁵

Корнеева Я.А.

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

При разработке психологической диагностики профессионально важных качеств сотрудников четырех профессиональных групп необходимо учитывать личностные свойства уже работающего персонала. Т.к. они обусловлены не только профессиональными требованиями деятельности, но и особенностями корпоративной культуры организации.

Сравнительный анализ проводился по четырем профессиональным группам, востребованным на алмазодобывающем производстве в условиях Крайнего Севера: водителей, рабочих, контролёров и инженерно-технических работников. В исследовании приняло участие 98 сотрудников. Распределение опрошенных по профессиональным группам следующее: 38 водителей (16 – водителей внедорожных самосвалов; 22 – машинистов автогрейдеров); 20 рабочих; 20 контролеров и 20 – инженерно-технических работников (ИТР). Возраст опрошенных от 26 до 59 лет (средний возраст $38,56 \pm 9,206$). Стаж в должности от 1 до 32 (средний стаж $8,28 \pm 6,938$). По уровню образования опрошенные разделяются следующим образом: 20,6% - общее среднее; 55,9% - среднее специальное / профессиональное; 2,9% - незаконченное высшее; 20,6% - высшее образование. Методики исследования: «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой и «Акцентуации характера» Г. Шмишека, К. Леонгарда.

С целью выявления различий в акцентуациях характера работников четырех профессиональных групп применен многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были параметры данных методик, а фиксированным фактором – отнесение работника к одной из представленных групп (водителей, контролеров, рабочих или ИТР). Согласно данным многомерных критериев, значение Лямбда Уилкса 255,24 при

⁵ Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых - кандидатов наук (МК-6409.2018.6).

$p=0,049$. Следовательно, существуют статистические значимые различия в изучаемых параметрах у представителей четырех профессиональных групп.

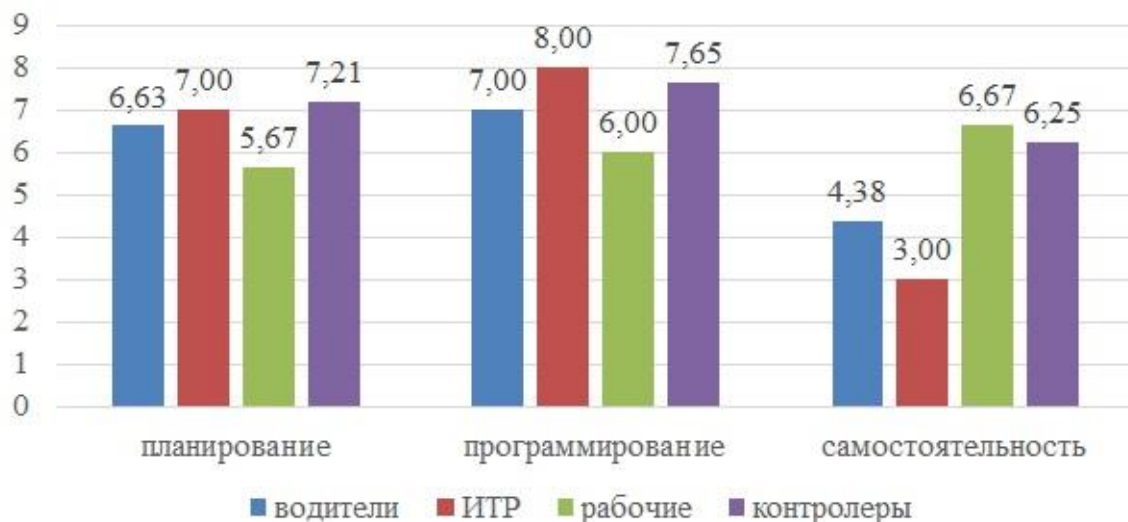


Рис. 1 Сравнительный анализ регуляторных процессов сотрудников различных профессиональных групп

Как видно из данных рисунка 1, водители и инженерно-технические работники, а также контролеры используют такие регуляторные процессы как планирование и программирование. Другими словами, у данных сотрудников сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. Они стремятся продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей. Программы реализации целей разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий (меняется способ выполнения действий) до получения приемлемой для сотрудника успешности.

Рабочие и контролеры в большинстве случаев применяют самостоятельность. Что свидетельствует об их автономности в организации своей активности, способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать, как промежуточные, так и конечные результаты деятельности.

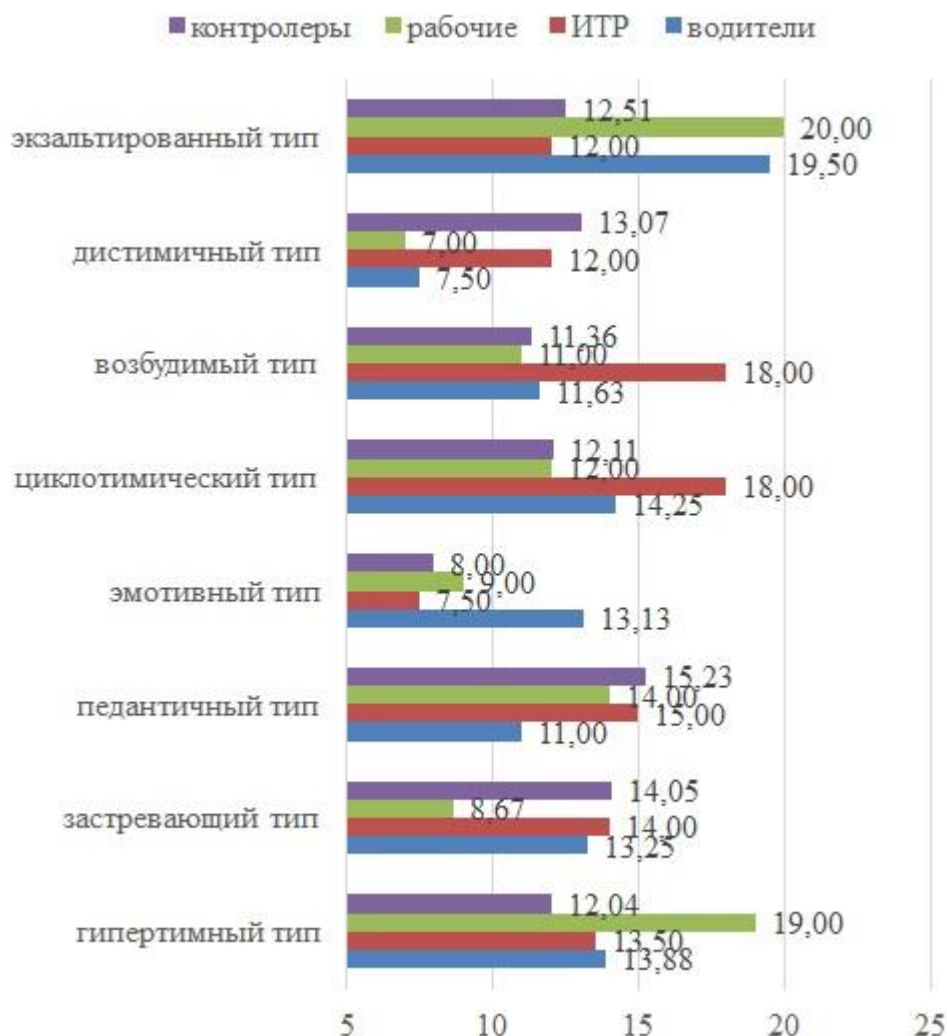


Рис. 2 Сравнительный анализ акцентуаций характера сотрудников различных профессиональных групп

Как показано на рисунке 2, экзальтированные черты личности больше развиты у рабочих и водителей, что выражается в высокой контактности, разговорчивости. Экзальтированные люди часто скрыты, не доводят дело до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях выступают как активной, так и пассивной стороной. Вместе с тем они товарищеские, внимательны к друзьям и близким. Они альтруистические, имеют хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств. Негативные черты - поддаются панике и мгновенным настроениям.

Также представители этих двух групп обладают чертами гипертимного типа, что выражается также в чрезмерной контактности, разговорчивости, выразительности жестов, мимики, пантомимики. Они довольно часто

отклоняются от первоначальной темы разговора. У таких людей возникают эпизодические конфликты из-за недостаточно серьезного отношения к своим служебным и семейным обязанностям.

Они часто сами бывают инициаторами конфликтов и обижаются, если им делают замечания по этому поводу. Представители данного типа характеризуются энергичностью, потребностью в деятельности, оптимизмом, инициативностью. Одновременно они легковверны, склонны к аморальным поступкам, отличаются повышенной возбудимостью. Они тяжело переносят условия строгой дисциплины, однообразную деятельность, вынужденное одиночество.

В то же время, водителей отличают от представителей других групп черты эмотивного типа. Они отдают предпочтение общению в узком кругу избранных, с которыми устанавливают хорошие контакты и понимают их с полуслова. Сами вступают в конфликты очень редко и играют в них пассивную роль. Образы таят в себе. Привлекательные черты - доброта, сопереживание, обостренное чувство долга, исполнительность, дисциплинированность. Непривлекательные черты - чрезмерная чувствительность, плаксивость.

Дистимическими особенностями обладают контролеры и инженерно-технические работники. Им свойственны слабая контактность, немногословность, доминирующий пессимизм, подавленное настроение; стремление к критическому анализу событий и обстоятельств; ответственность и обязательность.

Также для данных групп работников характерны черты педантичного и застревающего типов, что также выражается в умеренности в контактах, занудстве, дотошности. В конфликтах выступают инициаторами, активной стороной. Пытаются достичь высоких показателей в любом деле, за которое берутся. Предъявляют высокие требования к себе. Люди этого типа чувствительны к социальной справедливости, вместе с тем они обидчивые, подозрительные, уязвимы. Иногда, чрезмерно самоуверенны, амбициозны, ревнивы, предъявляют непомерные требования к близким и к подчиненным на работе. Их положительные черты - добросовестность, аккуратность, серьезность, надежность в делах, а непривлекательные черты - формализм.

Инженерно-технические работники отличаются от всех групп сотрудников чертами возбудимого и циклотимического типов. Характеризуются низкой контактностью в общении, замедленностью

вербальных и невербальных реакций. Возбужденные лица нередко мрачные, склонны к конфликтам, в которых сами выступают как активная, провоцирующая сторона, им не хватает терпимости. В эмоционально спокойном состоянии люди данного типа часто добросовестные, аккуратные, любят животных и маленьких детей. В состоянии эмоционального возбуждения они бывают раздраженные, зажигательные, плохо контролируют свое поведение. Довольно частые периодические смены настроения, присущие представителям этого типа, вызывают изменения и манеры общения с окружающими людьми. В период повышенного настроения они очень коммуникабельны и ведут себя как люди с гипертимной акцентуацией характера, а в период подавленности - замкнуты, и манера общения соответствует дистимному типу.

Таким образом, контролеры отличаются чертами таких типов, как дистимичный, педантичный и застревающий. Им свойственны слабая контактность, немногословность. В конфликтах выступают инициаторами, активной стороной. Т.к. их труд в основном индивидуальный с минимальными контактами с окружающими людьми, эти черты не мешают им выполнять свои профессиональные задачи. Также проявляются такие черты, как дотошность, стремление к критическому анализу событий и обстоятельств, ответственность и обязательность. Они пытаются достичь высоких показателей в любом деле, за которое берутся. Предъявляют высокие требования к себе и подчиненным. Т.к. их трудовые задачи предполагают нервно-психические перегрузки, связанные с повышенным вниманием к деятельности других людей, а также секретностью самой деятельности, то они чаще других используют регуляторные процессы, а именно самостоятельность, планирование и программирование, что говорит об их автономности в планировании и организации индивидуальной деятельности.

У рабочих преобладают черты экзальтированного и гипертимного типов, что выражается в чрезмерной контактности, разговорчивости, выразительности жестов, мимики, пантомимики. Они часто сами бывают инициаторами конфликтов. У таких людей возникают эпизодические конфликты из-за недостаточно серьезного отношения к своим служебным обязанностям. Но преимущественно трудовые задания выполняются ими индивидуально от начала до конца. Представители данного типа характеризуются также энергичностью, потребностью в деятельности,

оптимизмом, инициативностью. Одновременно они отличаются повышенной возбудимостью. Они тяжело переносят условия строгой дисциплины, однообразную деятельность, вынужденное одиночество. Это компенсируется самостоятельностью в организации своей активности.

Инженерно-технические работники отличаются от других групп сотрудников чертами возбудимого и циклотимического типов. Характеризуются низкой контактностью в общении, замедленностью вербальных и невербальных реакций. В эмоционально спокойном состоянии люди данного типа часто добросовестные, аккуратные, коммуникабельные. В состоянии эмоционального возбуждения они бывают замкнутые, раздраженные, плохо контролируют свое поведение. Для саморегуляции поведения используют программирование. Они стремятся заранее продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей.

У водителей больше развиты экзальтированные и эмотивные черты личности, что выражается в высокой контактности, разговорчивости в узком кругу избранных, с которыми устанавливают хорошие контакты. Они часто скрыты, в конфликты вступают очень редко, что является для них хорошей чертой, т.к. они работают в вынужденном кругу общения. Характерны обостренное чувство долга, исполнительность, дисциплинированность. Негативными чертами является то, что эти работники поддаются панике и мгновенным настроениям, поэтому они используют такой регуляторный процесс, как программирование, т.е. у них сформирована потребность в осознанном планировании деятельности. Они стремятся продумывать способы своих действий для выполнения профессиональных задач. Они также гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех.

ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ И УСТОЙЧИВОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Круглов В.Г., Круглова М.А., Лепехин Н.Н.

Санкт-Петербургский государственный университет,

г. Санкт – Петербург Россия

Служба в вооруженных силах предъявляет повышенные требования к психологическому состоянию военнослужащих в связи с чем возникает риск дезадаптации и суицидального поведения. Резкое изменение жизненного стереотипа, специфика питания, своеобразие режима сна и отдыха, регулярные высокие моральные, эмоциональные и стрессовые нагрузки приводит к перенапряжению, истощению компенсаторных запасов и выраженной астенизации военнослужащих [1]. Медико-психологическая реабилитация военнослужащих, проходящих службу, в основном направлена на восстановление соматического и физиологического статуса, однако личностные изменения с трудом поддаются коррекции в условиях реабилитационных мероприятий. В результате воздействия комплекса стрессогенных факторов у военнослужащих наблюдаются акцентуации личностных черт: пессимистичности, тревожности, импульсивности [2]. Высокий уровень ситуативной и личностной тревожности приводит к развитию устойчивых депрессивных состояний [3]. Особую значимость данные проблемы приобретают для военнослужащих, проходящих службу в условиях арктической зоны, климат которой является дискомфортным по дефициту тепла, дефициту освещенности, напряженности иономагнитного возмущения и резких колебаний климатических параметров [4]. В ВС России на протяжении ряда лет уровень суицидов выше, чем среди гражданского населения. Особенно выделяются военнослужащие срочной службы, а также те служащие по контракту и ветераны, которых провоцирует несправедливость и беззаконие во время службы, неуверенность в завтрашнем дне, семейные конфликты на фоне бытовой неустроенности [5].

У военнослужащих США, начиная с 2008 года, уровень самоубийств также превышает показатель среди населения в целом. Среди факторов риска особенно выделяют наличие текущих коморбидных психических расстройств, сочетающихся со стрессом боевых действий и PTSD. В целом, суицидальным попыткам чаще всего предшествуют как стрессы военной службы: проблемы дисциплины, понижение в звании, боевое обучение,

травмы, смерть товарища, остракизм, неприспособленность, так и стрессоры личной жизни: разлука с семьей, развод, романтические переживания, неверность, семейная болезнь или смерть, а также физическое / сексуальное насилие, острые проблемы здоровья. Среди наиболее распространенных обстоятельств, предшествовавших самоубийству, выявлены проблемы с близкими (44,6%) и стресс, связанный с военными действиями (41,1%), а также психические расстройства в связи с ранением и психоневрологические последствия черепно-мозговой травмы. Что касается нейрокогнитивных, личностных и факторов семейного анамнеза, то их влияние не позволяет выделить специфику суицидального риска среди военнослужащих по сравнению с населением в целом [6]. Важным ситуационным фактором для военнослужащих является степень свободного доступа к оружию вне района боевых действий. Например, число самоубийств в израильской армии сократилось на 40% после запрета доступа солдат к огнестрельному оружию по выходным [7].

Несмотря на выявленные факторы риска, психологи и врачи по-прежнему не способны дать ответ на вопрос, почему люди прибегают к суициду и точно предсказать суицидальное поведение. В связи с резким ростом суицидов в армии США было предпринято обширное исследование (N = 29,982), целью которого было не обнаружение одного решающего предиктора, а обнаружения набора прогностических факторов, требующих обязательного отстранения от службы. В качестве диагностики использовалась шкала оценки тяжести суицидального поведения (C-SSRS) [8]. Обнаружено, что у 60-70% военнослужащих с суицидальным поведением (N = 3916) (мысли о суициде, планы, попытки) такое поведение проявлялось уже до поступления на военную службу, однако имеющиеся процедуры отбора не смогли это выявить. Появление мыслей о самоубийстве в сочетании с возникновением плана самоубийства существенно предсказывают попытки самоубийства (n = 803). Более половины (68%) перехода от мысли о самоубийстве к первой попытке самоубийства происходят в год возникновения идеи, и более трех четвертей (91%) происходят в первые пять лет после появления идеи. Относительно короткие периоды суицидального мышления продолжительностью менее 5 часов не связаны с повышенным риском попытки самоубийства, в то время как более длительные периоды времени суицидального мышления являются прогностическими, поскольку большая продолжительность мысли о

самоубийстве сильно связана с большей трудностью контроля над суицидальными мыслями и последующим поведением. В группе риска 86% попыткам самоубийства сопутствовали определенные факторы риска: наличие суицидального плана, психическое расстройство (депрессия, тревожность, биполярность, панические атаки, PTSD и др.), продолжительность обдумывания идеи, контролируемость идеи, предшествующие несмертельные самоповреждения, попытки испытания судьбы. Для обнаружения попыток самоубийства данные факторы могут быть выявлены в интервью или посредством опросника [9]. Отказ ответить на вопрос о продолжительности и содержании суицидального мышления имеет сильную связь с последующим риском суицидального поведения. Те, кто решил не отвечать на вопросы о самоубийстве, показывают более высокие оценки по другим показателям риска суицида [10].

По данным ВОЗ по сравнению с женщинами, мужчины погибают от самоубийств в четыре раза чаще в России и в 3,5 раза - в США. Существующий общемировой гендерный разрыв до сих пор не получил однозначного научного истолкования. Хотя депрессию у женщин диагностируют гораздо чаще и женщины чаще сообщают о суицидальных мыслях, а также делают попытки суицида, в целом мужчины значительно чаще, чем женщины погибают в результате суицида. Выбор способа лишить себя жизни зависит от серьезности намерения и у мужчин оно всегда выше, чем у женщин. Было обнаружено, что 5,7% попыток самоубийства мужчин закончились смертельным исходом, тогда как у женщин смертельным исходом закончились 1,2% попыток. Мужчины больше злоупотребляют алкоголем и наркотиками, что является свидетельством стрессов в их жизни, но это также мощный фактор в склонности к самоубийству [11].

Исследование физиологических предикторов аутоагрессии у мужчин-военнослужащих показало, что в группу риска могут быть включены преимущественно лица, отнесенные к долихоморфному соматотипу. Устойчивое сочетание показателя вегетативной реактивности в ответ на эмоциогенную пробу и склонности к аутоагрессивному поведению позволяет рассматривать их в качестве информативных прогностических признаков. Достоверные признаки десинхронизации ЭЭГ в покое, свойственные для избыточной реакции на стресс также были характерны для военнослужащих с высоким уровнем риска аутоагрессии. Оценка риска аутоагрессии по

шкалам MMPI выявило прогностические возможности шкал психопатии, ипохондрии и шизофрении [12].

Несмотря на общемировую и национальную тенденцию превышения риска суицидов у мужчин по сравнению с женщинами в исследовании военнослужащих США были получены обратные результаты. Данные по опроснику тяжести суицидального поведения (C-SSRS) показали, что по выборке мужчин-военнослужащих ($N = 26,927$) у 12.7% имелись суицидальные идеаторы, а у 2.5% попытки суицида, в то время как, по выборке женщин-военнослужащих ($N = 3,055$) суицидальные идеаторы присутствовали у 20.1% женщин, а попытки суицида у 5.1%. У женщин также была выявлена более высокая вероятность превращения суицидальных идеаторов в попытки (15%) по сравнению с мужчинами (9%), а также суицидальных планов в попытки (46%) по сравнению с мужчинами (42%). На выборке мужчин обнаружилось воздействие стрессоров военной службы: у служащих в регулярной армии был обнаружен более высокий уровень суицидального поведения по сравнению со служащими в резерве, а у солдат более высокий уровень, чем у офицеров. Хотя у женщин также проявилось действие фактора армейского ранга (суицидальная тяжесть у солдат выше, чем у офицеров), однако в отличие от мужской выборки уровень суицидального риска оказался на одном уровне в регулярной армии, резерве, национальной гвардии. Также для женщин суицидальный риск оказался одинаков как среди военнослужащих-комбатантов, так и среди военнослужащих сил поддержки и вспомогательного персонала [13].

Таким образом, было выявлено, что уровень суицидального поведения у женщин-военнослужащих почти в два раза выше, чем у мужчин. Более высокий уровень тяжести суицидального поведения у женщин независимо от ситуативных факторов (места службы и участия в военных действиях) отражает их большую подверженность аффективным и депрессивным реакциям в условиях армейской среды, что в свою очередь ставит под сомнение необходимость требования одинаковых армейских стандартов для мужчин и женщин [14]. Выявленные различия суицидального поведения подтверждает необходимость раздельного глубокого исследования предикторов суицидов на мужской и женской выборках. Harkavy-Friedman и другие авторы полагают, что гендерное различие суицидального поведения вызвано тем, что есть различия между женщинами и мужчинами в биологии, гормональной структуре, способах развития и функционирования мозга,

однако несмотря на очевидные различия в физиологии и психологии, вопросы самоубийства до сих пор изучаются без учета пола [15].

Необходима комплексная программа профилактики суицидов военнослужащих на гендерном, групповом и организационном уровнях, например, сохранение единства подразделения для снижения психического воздействия стрессоров, а также снижения уровня физических-эмоциональных-психических требований в отношении женщин. Маркерами риска являются навязчивые суицидальные мысли, психические расстройства, рискованное поведение, алкоголизм, которые должны выявляться в процедурах отбора для военной службы и выявлению лиц, подвергающихся риску.

Подавляющее большинство исследований до сих пор было сосредоточено на выявлении факторов, повышающих риск суицидов. Однако военная служба неизбежно связана со стрессами, реальными потерями и последующими травмами, поэтому очень важно выявление защитных факторов, которые снижают вероятность суицидального поведения среди тех, кто подвергается воздействию повышенных факторов риска, например, комбатантов. Заблаговременное задействование факторов, повышающих устойчивость психического состояния военнослужащих, позволяет перенести акцент с защиты на проактивную профилактику суицидного поведения.

Одной из важных задач проактивной профилактики суицидов среди военнослужащих является выявление модифицируемых факторов риска, т. е. факторов, которые предсказывают риск суицидального поведения и в тоже время могут быть изменены с помощью той или иной формы вмешательства на межличностном, групповом и организационном уровнях. Другой задачей является определение гендерных, межличностных и организационных факторов, которые могут повышать устойчивость (resilience) психики военнослужащих и использоваться для проактивных воздействий. Травмирующий опыт вызывает различный уровень развития тревожности и депрессии у мужчин и женщин, а также вызывает различный уровень проявления защитных когнитивных и социальных факторов у мужчин и женщин, поэтому в случае возникновения ситуативных факторов риска суицидального поведения проактивные интервенции должны учитывать гендерные различия [16]. Проактивное воздействие, направленное на повышение устойчивости необходимо использовать до того, как проявится риск суицидального поведения.

Библиографический список

1. Козлова И.Н. Стрессогенность срочной службы в современной российской армии для военнослужащих по призыву // Вестник ТГПУ. 2013. №6, С. 116–121.
2. Примак В.А. Особенности адаптационных реакций у военнослужащих отдаленных гарнизонов Европейского Севера России: Дисс. канд. мед. н. Архангельск, 2002. - 214 с.
3. Ребко А.А., Латышева В.Я. Распространенность признаков тревожности и депрессии у военнослужащих срочной военной службы // Проблемы здоровья и экологии. 2012. №2 С. 92–95.
4. Шошина Л. В., Шаптилей А. В. Климат и здоровье на Севере // Бюллетень СГМУ. — 2001. — № 2. — С. 21—23.
5. Бруснецов С.Г., Лоба В.Е. Проблема суицида в российской армии: история, причины, методы предотвращения / Военная мысль. – 2013. – №7. – С. 37–44
6. Nock M.K, Deming C.A, Fullerton C.S, et al. Suicide among soldiers: a review of psychosocial risk and protective factors. *Psychiatry*, 2013; 76 (2):97-125.
7. Rosenbaum J.E. Gun utopias? Firearm access and ownership in Israel and Switzerland. *Journal of Public Health Policy*. 2012; 33 (1):46–58.
8. Posner K, Brown G.K, Stanley B, Brent D.A, Yershova KV, Oquendo M.A, Shen S. The Columbia–Suicide Severity Rating Scale: Initial validity and internal consistency findings from three multisite studies with adolescents and adults. *American Journal of Psychiatry*. 2011;168:1266–1277.
9. Nock, M. K., Millner, A. J., Joiner, T. E., Gutierrez, P. M., Han, G., et al. Risk factors for the transition from suicide ideation to suicide attempt: Results from the Army Study to Assess Risk and Resilience in Servicemembers (Army STARRS). *Journal of abnormal psychology*, 2018. 127(2), 139-149
10. Podlogar MC, Rogers ML, Chiurliza B, Hom MA, Tzoneva M, Joiner T. Who are we missing? Nondisclosure in online suicide risk screening questionnaires. *Psychological Assessment*. 2016;28:963–974.
11. Han B, Kott PS, Hughes A, McKeon R, Blanco C, Compton WM. Estimating the rates of deaths by suicide among adults who attempt suicide in the United States. *Journal of Psychiatric Research*. 2016;77(1):125–133.

12. Пономаренко О. В. Физиологические критерии прогнозирования аутоагрессивного поведения у военнослужащих срочной службы: автореф. дис. . к. мед. н., - Волгоград, 2016. - 23 с.

13. Millner, A. J., Ursano, R. J., Hwang, I., King, A. J., Naifeh, J. A., Sampson, N. A., et al. Lifetime Suicidal Behaviors and Career Characteristics Among U.S. Army Soldiers: Results from the Army Study to Assess Risk and Resilience in Servicemembers (Army STARRS). *Suicide and Life-Threatening Behavior* 48 (2) April 2018

14. Servick, K. Setting the bar. *Science*, 2015. 349, 468–471

15. Bernanke, J., Galfalvy, H. C., Mortali, M. G., Hoffman, L. A., Moutier, C., Nemeroff, C. B., Stanley, B. H., Clayton, P., Harkavy-Friedman, J., ... Oquendo, M. A. Suicidal ideation and behavior in institutions of higher learning: A latent class analysis. *Journal of psychiatric research*, 2017. 95, 253-2592.

16. Ponce-Garcia, E. , Madewell, A. N. and Brown, M. E., Resilience in Men and Women Experiencing Sexual Assault or Traumatic Stress: Validation and Replication of the Scale of Protective Factors. *Journal of Traumatic Stress*, 2016, 29: 537-545.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОБЛЕМА СУБКУЛЬТУР В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РФ⁶

Кузнецова О.Е.

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

Социокультурный подход в управлении организацией получил распространение в восьмидесятых годах 20 века, когда стало понятно, что рациональный подход Ф.Тейлора перестаёт отвечать вызовам времени, а анализ японского экономического скачка показал роль культуры в эффективности организации [5]. После этого появилось большое количество исследований, не только организационной культуры как феномена, но и

⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А.

взаимосвязи её с эффективностью организации и другими организационными процессами и явлениями.

Что касается системы органов внутренних дел, то сам феномен организационной культуры и его особенности не достаточно изучены, хотя он имеет существенные отличия от других, более изученных сфер, в силу специфики деятельности и её экстремального характера. Согласно Галунскому И.И. под организационной культурой ОВД понимается «достаточно устойчивая характеристика, сложившаяся в результате деятельности ОВД как организации, созданной государством для осуществления правоохранительных функций и обслуживания населения и применяющей как административные, так и другие способы воздействия на него, характер и содержание которых определяется не только её правовым статусом и социальными нормами, существующими в обществе, но и неформальными отношениями между сотрудниками, а также в значительной мере духовными ценностями, культивируемыми в ней» [1]. Согласно Ермолаеву В.В. при определении организационной культуры ОВД необходимо сделать акцент на «доминирующие в организации ценности, убеждения, верования, установки, принятые сотрудниками организационные нормы отношений и поведения. Они внедряются руководителями ОВД как субъектами организационной власти и воспроизводятся посредством практики управления» [2].

Дореформенные исследования Галунского И.И. показали, что организационной культуре ОВД присущи черты бюрократического типа, где отношения строятся в основном в интересах дела, базируются на власти, характеризуются замкнутостью, решения руководства воспринимаются как должное. Также было выявлено преобладание личных интересов над групповыми, отсутствие «корпоративного духа», способного мобилизовать сотрудников на решение новых задач, поставленных перед ОВД [1].

Однако постреформенные исследования показывают, что проблемы, существовавшие в органах, полностью не решены. Согласно Ермолаеву В.В. основной организационной проблемой ОВД является недостаточное управление организационной культурой, в связи с чем, деформируются организационные отношения, размываются организационные цели, представления, ценностно-нормативная система и т.д., что приводит к понижению деятельности полиции. Результаты проведенного Ермолаевым В.В. эмпирического исследования показали отсутствие

положительной динамики образа организационной культуры полиции у сотрудников в ходе проведения реформы в 2011– 2012 гг. Это указывает на проблему управления организационной культурой ОВД, т.е. руководство не достаточно внимания уделяет эффективному использованию внутреннего потенциала организации для формирования конкретного позитивного образа будущего, когда каждый сотрудник знает и разделяет её цели, ценности и нормы, понимает, зачем он выполняет те или иные действия. С точки зрения автора в ходе реформирования не произошел пересмотр реальных, а не декларируемых организационных ценностей, мировоззрения, норм, отношений и установок [3].

Известно, что, если организационная культура не является объектом управления, т. е. формируется и развивается стихийно, то она может, как способствовать достижению организационных целей, так и затруднять их достижение. Таким образом, роль руководства в формировании и управлении организационной культурой очень велика. В связи с этим необходимо понимать, какую организационную культуру в реальности несёт руководитель, соответствует ли она официально пропагандируемой культуре и как воспринимают руководителя сотрудники.

Кроме того, исследования в системе ОВД, как за рубежом, так и в России показали наличие субкультур. Оказалось, что не существует единой монолитной организационной культуры в системе ОВД, и она разбивается на разные субкультуры [1, 7]. Например, существует культура оперативных подразделений, отличная от культуры следственных подразделений [1]. Факт наличия субкультур усложняет управление организацией, причём очень важно понимать какие это субкультуры по отношению к доминирующей организационной культуре, поддерживающие, альтернативные или контркультуры. Субкультуры можно понимать по-разному. Они могут быть частью общей культуры, но обладает специфическим сочетанием присущих всей культуре черт и рассматриваться как вторичный феномен, появляющийся внутри сообщества, социальной группы. В данном случае каждая формальная группа обладает своей собственной субкультурой, которая создана из элементов основной организационной культуры или они могут обладать принципиально иными характеристиками, которые отличают их от общей культуры, и не являются вторичной производной от общей культуры. Понятие организационные субкультуры формальной группы также недостаточно изучено в организационной психологии. Нами было

предложено следующее определение: *организационной субкультуры формальной группы* – это культура базовой организационной единицы, являющаяся подсистемой общей организационной культуры, которая включает как представления, ценности, нормы общеорганизационной культуры, так и групповые представления, ценности и нормы в их специфическом сочетании, обусловленном целями и характером деятельности, общим профессиональным опытом, стажем работы, общим пониманием организационных явлений [6].

Таким образом, в области изучения организационной культуры в ОВД возникает целый ряд проблем, требующих дополнительного изучения: понятие и специфика организационной культуры полиции, особенности организационных субкультур и их соотношение с доминирующей культурой, а также их взаимосвязь с профессиональными деформациями. На наш взгляд размытость и рассогласование организационных целей, ценностно-нормативной системы и других элементов организационной культуры могут также влиять и на развитие профессиональных деформаций у сотрудников. Проблема взаимосвязи организационной культуры и профессиональных деформаций не достаточно представлена в научных трудах, в основном исследования касаются феномена профессионального выгорания, который взаимосвязан с типами оргкультуры. На наш взгляд интерес представляет комплексное изучение оргкультурного фактора деформаций с учётом роли руководителя.

Несколько лет назад в дипломной работе, проведённой под нашим руководством, изучались представления о реальном и идеальном руководителе в подразделениях УВД с разным типом организационных культур. Мы предполагали, что подразделения ОВД различаются по типу организационных культур, и что представления о реальном и идеальном руководителе различаются в подразделениях с разным типом организационной культуры. Исследование проводилось в г. Архангельске, в 5 подразделениях: патрульно-постовая служба (20 человек), оперативно-сыскной отдел — 1 (ОСО-1, 10 человек), оперативно-сыскной отдел — 2 (ОСО-2, 14 человек), отдел по работе с личным составом (ОРЛС, 19 человек), отдел экономической безопасности и противодействия коррупции (ОЭБиПК, 12 человек). Всего в исследовании участвовало 75 человек. Для изучения организационной культуры и представлений о руководителе использовался как количественный, так и качественный анализ. Применялись методика

«Оценка типа организационной культуры» (Т.Ю. Базаров) и анкета профессиональных качеств руководителя ОВД (Н.Б. Иглина). Математическая обработка данных проводилась с применением корреляционного анализа Пирсона, сравнение независимых выборок критерий Краскала-Уоллеса, и сравнение зависимых выборок, критерий Вилкоксона. Полученные данные обрабатывались с помощью пакета IBM SPSS Statistics 22.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14 САФУ имени М.В. Ломоносова).

Результаты исследования:

1. Выявлены статистически значимые различия по типам организационной культуры между исследуемыми подразделениями (бюрократический, органический, партисипативный типы – $p < 0.001$, предпринимательский тип – $p < 0.044$). Два подразделения относятся к бюрократическому типу оргкультуры – подразделение ППС имеет наибольшую выраженность типа, остальные типы представлены минимально, в подразделении ОРЛС вторым по степени выраженности является органический тип, подразделение ОСО-1 относится к органическому типу, ОСО-2 имеет смешанный тип – органически-партисипативный, подразделение ОЭБиПК единственное, где примерно одинаково представлены три типа (органический, бюрократический и предпринимательский), но более выраженным, хотя не статистически значимо, является органический тип.

2. Анализ образов реального руководителя показал, что в бюрократических подразделениях ППС и ОРЛС качества, получившие наибольшую выраженность, лишь частично соответствуют данному типу. Качества, выделенные сотрудниками ОСО-1, также частично соответствуют доминирующему органическому типу и больше подходят предпринимательскому типу. Образ реального руководителя сотрудников ОСО-2 и ОЭБиПК наиболее соответствуют доминирующему типу культуры. Эти данные ставят под сомнение реальное управление организационной культурой руководителями подразделений.

3. Сравнительный анализ оценки реального и идеального руководителя по подразделениям показал, что не выявлено статистически значимых различий по представлениям о реальном руководителе. По представлениям об идеальном руководителе выявлены различия только по качествам уверенность, стрессоустойчивость, ответственность и честность, и

готовность нести ответственность. Таким образом, представления о реальном и идеальном руководителях одинаковы. Представления о реальном и идеальном руководителях имеют статистически значимые различия по всем качествам на уровне $p < 0.001$ в сторону увеличения степени выраженности данных качеств.

4. Анализ представлений об идеальном руководителе показал, что сотрудники разных подразделений приписывают ему одинаковые качества. В итоге идеальный руководитель должен обладать такими качествами как профессиональная и коммуникативная компетентность стрессоустойчивость и уверенность, стремление к достижению успеха, ответственность и готовность брать ответственность, умение поддерживать дисциплину, оказание благоприятного влияния на социально-психологический климат.

5. На основании результатов корреляционного анализа качеств реального руководителя и типов организационной культуры можно сделать вывод, что взаимосвязи с предпринимательским типом, который не выражен в исследуемых подразделениях, не обнаружено. С органическим типом выявлена сильная положительная взаимосвязь с такими качествами как гибкость и нестандартность мышления, профессиональная компетентность, стремление к лидерству, стремление к достижению успеха, ответственность, надежность, честность, верность контроль работы исполнителей ($p < 0.01$), и слабая положительная взаимосвязь с качествами, умение организовывать людей, коммуникативная компетентность, умение принимать инициативу, готовность брать ответственность ($p < 0.05$). Эти же качества имеют отрицательную взаимосвязь с бюрократическим типом, а также такое качество как вежливость имеет слабую отрицательную взаимосвязь. С партисипативным типом сильную положительную взаимосвязь имеют только профессиональная компетентность и стремление к достижению успеха, остальные упомянутые выше качества имеют слабую положительную взаимосвязь, также слабую положительную взаимосвязь имеет стрессоустойчивость.

Таким образом, было выявлено наличие организационных субкультур разного типа в подразделениях ОВД. Представления о реальном руководителе лишь частично совпадают с доминирующим типом субкультур, что может создавать проблемы в управлении организационной культурой. Также выявлено противоречие между существованием субкультур разного типа и единстве представлений о реальном руководителе. Наличие

корреляций качеств реального руководителя и типов организационной культуры свидетельствует о склонности руководства к органическому и партисипативному типу, что входит в противоречие со спецификой деятельности организации, которая требует присутствия и бюрократического типа в необходимых пределах. Единство представлений об идеальном руководителе даёт возможность формирования единой организационной культуры при наличии руководства, соответствующего этим представлениям и способного управлять организационной культурой. Выявленные противоречия могут способствовать формированию благоприятной среды для развития профессиональных деформаций, что предполагает дальнейшие исследования данной проблематики.

Библиографический список

1. Галунский, И. И. Организационная культура в деятельности органов внутренних дел : Дис. канд. юрид. наук.— Москва, 2003.— 249 с.
3. Ермолаев В. В. Организационная культура органов внутренних дел России: социально-психологические особенности формирования и развития : монография.— Воронеж, 2012.— 331 с.
4. Ермолаев В.В. Динамика образа реформируемых органов внутренних дел у полицейских как критерий управления организационной культурой // Психопедагогика в правоохранительных органах.— 2012.— № 4 (51) .— С.6-9
5. Крассовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией.— М. ЮНИТИ-ДАНА, 2013.—391с.
6. Кузнецова О.Е. Организационные субкультуры как фактор межгрупповых отношений в организации: Дис. канд. психол. наук.— Москва, 2009.— 214 с.
7. Jermier, J. Organizational subcultures in a soft bureaucracy: resistance behind the myth and façade of an official culture / J. Jermier, J. Slocum, L. Fry, J. Gaines // Organizational Science.— May 1991.— Vol. 2, issue 2.— P. 168–192.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РФ⁷

Кузнецова О.Е., Тункина М.А.

*«Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова», г. Архангельск, Россия*

В условиях реформирования системы МВД России всё больше внимания уделяется её качественному совершенствованию. В этой связи востребованы исследования, призванные обозначить пути обеспечения психологической устойчивости личного состава, профессионально-нравственной надёжности сотрудников, пути их социальной и профессиональной адаптации, идентификации с ведущей деятельностью, а также на выявление и преодоление негативных явлений.

Необходимость исследования профессиональной идентичности и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел обусловлена общественной значимостью и спецификой их профессиональной деятельности: высокой социальной значимостью профессиональной деятельности, наделённостью их властными полномочиями с правом применения мер принуждения (включая использование огнестрельного оружия) и юридических мер воздействия, экстремальным и стрессовым характером профессиональной деятельности, отнесённостью к группе опасных профессий и профессий напряжённого эмоционального труда, предъявляющих высокие требования к состоянию профессионального (соматического, психического и психологического) здоровья и личностным (морально – психологическим) качествам сотрудника.

Материалы и методы исследования. В исследовании участвовали 59 сотрудников ОВД Архангельской области, средний возраст - 36, 8 years (от 20 до 49 лет), средний стаж работы 12,3 лет (1 - 24 лет).

Мы изучали личностные качества с использованием «Личностный опросник руководителя (ЛОР)», составленный на основе двух методик: СРІ-

⁷ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А.

434 и «Локуса контроля» (версия Е.Г. Ксенофоновой) Для изучения профессиональных деформаций нами в соавторстве с Я.А. Корнеевой и А.Ю. Барминой была разработана авторская анкета по изучению профессиональных деформаций и профессиональной идентичности. В анкете представлены шкальные вопросы и открытые вопросы, которые позволяют выявить когнитивный, эмоциональный и поведенческий компонент проявлений профессиональной деформации. В данном исследовании проводилась апробация анкеты.

Для измерения профессиональной идентичности в анкету включены показатели: «идентичность с профессией» как образ представителей профессии через описательные характеристики: мужество, дисциплинированность, самостоятельность, решительность, исполнительность, организаторские способности и другие, и степень их выраженности (14 характеристик), «идентичность с профессиональной группой» - принадлежность к группе, сходство с ней по следующим показателям: режим двигательной активности, обязательность ношения форменной одежды и знаков отличия, стаж службы, выполнение требований уставов, исполнение служебных обязанностей в различное время и др. и степень их выраженности и «самоидентичность» как образ себя (образ «Я») как профессионала посредством описательных характеристик: мужество, дисциплинированность, самостоятельность, решительность, исполнительность, организаторские способности и другие (14 характеристик) и степень их выраженности. Данные показатели включены из опросника Опросника профессионального самосознания О.Б.Беляева.

Опираясь на результаты исследований Э.Ф.Зеера и ряда других исследователей, нами были выделены следующие проявления деформаций (маркеры), свойственные сотрудникам ОВД России: авторитарность, поведенческий трансфер, сверхконтроль, консерватизм безответственность или выученная беспомощность, тревожность, которые выступили в качестве шкал авторской анкеты и были сопоставлены с некоторыми шкалами «Личностного опросника руководителя (ЛОР)» (таблица 1).

Таблица 1 – Сопоставление проявлений профессиональной деформации и шкал методики «ЛОР»

Проявления проф. деформации	Шкалы методики «ЛОР»
Авторитарность	«Доминирование (Do)» (высокий уровень), «Способность к статусу (Cs)» (высокий уровень), «Социальное присутствие (Sp)» (высокий уровень), «Эмпатия (Em)» (низкий уровень) и «Толерантность (To)» (низкий уровень).
Профессиональная агрессия	«Социальная желательность (СЖ)» (низкий уровень).
Поведенческий трансфер	Не измеряется методикой
Сверхконтроль	«Контроль (Sc)» (высокий уровень)
Консерватизм	«Ответственность (Re)» (высокий уровень), «Достижение через подчинение (Ac)» (высокий уровень) и «Достижение через независимость (Ai)» (низкий уровень)
Безответственность или выученная беспомощность	«Самоприятие (Sa)» - (низкий уровень), «Независимость (In)» (низкий уровень), «Ответственность (Re)» (низкий уровень) и «Шкала общей интернальности (Io)» (низкий уровень)
Тревожность	«Тревожность (Tr)» (высокий уровень), «Самоприятие (Sa)» (низкий уровень), «Чувство благополучия (Wb)» (низкий уровень), «Интеллектуальная эффективность (Ie)» (низкий уровень)

Данное сопоставления вместе с данными, полученными в результате ответов на вопросы анкеты, позволят выявить проявления профессиональных деформаций у сотрудников ОВД.

Для изучения взаимосвязи между проявлениями профессиональной идентичности и профессиональных деформаций был проведён корреляционный анализ Пирсона. Полученные данные обрабатывались с помощью пакета IBM SPSS Statistics 22.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14 САФУ имени М.В. Ломоносова).

Результаты исследования. Изучение профессиональной идентичности сотрудников ОВД России по Архангельской области выявило преобладание высокого уровня идентичности с профессией (у 59% сотрудников) и самоидентичности (у 52% сотрудников). У остальной части сотрудников по

данным показателям средние значения; при этом наибольшую тенденцию к высокой выраженности по данным показателям имеют сотрудники со стажем от 11 до 15 лет, а тенденцию к средним значениям – сотрудники стажем службы от 19 до 24 лет. Показатели идентичности с профессиональной группой ниже: у 66% сотрудников средний уровень, у 24% - низкий и лишь у 10% - высокий уровень. Анализ показателей идентичности с профессиональной группой в зависимости от возраста сотрудников и их стажа службы не выявил взаимосвязи, то есть сотрудники одного возраста с одинаковым стажем службы могут иметь разные (низкий, средний, высокий) уровни идентичности. В целом, полученные данные свидетельствуют о достаточной сформированности профессиональной идентичности у сотрудников ОВД России.

На основе анализа данных проявлений профессиональной деформации у сотрудников ОВД России по Архангельской области выявлена тенденция к развитию сверхконтроля (у 11,86 % сотрудников – высокие показатели, у 20,34 % - выше среднего, у 52,54 % - средние), что обусловлено, прежде всего, спецификой профессиональной деятельности. У сотрудников наиболее выражены (в пределах нормы) такие проявления профессиональной деформации, как консерватизм (у 59,32 % и сотрудников – средний уровень) и авторитарность (у 38,98% - средний уровень).

По шкале «профессиональная агрессивность» у 45,76 % сотрудников – низкие показатели, у 40,68 % сотрудников – ниже среднего, по шкале «поведенческий трансфер» у 75,58 % сотрудников – низкие баллы, у остальных средний уровень. Наименее выражены такие признаки профессиональной деформации, как выученная беспомощность (у 77,97% - низкий уровень выраженности, у 15,25% - ниже среднего) и тревожность (у 66,1 % сотрудников - низкий уровень выраженности, 27,12% - ниже среднего).

Анализ корреляций между шкалами профессиональной идентичности и показателями профессиональных деформаций показал (таблица 2), что показатели «идентичность с профессией» и «самоидентичность» отрицательно коррелируют с таким проявлением деформации как «выученная беспомощность» ($p=0,00$). Иначе говоря, снижение идентичности с профессией и самоидентичности увеличивает риск развития такого признака деформации как выученная беспомощность.

Таблица 2. Коэффициенты корреляции характеристик профессиональной идентичности и проявлений профессиональной деформации.

Шкалы анкеты	Идентичность с профессией	Идентичность с проф. группой	Самоидентичность
Авторитарность	-0,091	0,169	0,144
Проф. агрессия	-0,262*	0,062	-0,077
Сверхконтроль	0,081	0,326*	0,200
Поведенческий трансфер	-0,339**	0,038	-0,209
Консерватизм	-0,229	0,086	-0,196
Выученная беспомощность	-0,452**	-0,228	-0,548**
Тревожность	-0,264*	0,070	-0,212

** $p < 0.001$, * $p < 0.05$

Показатель «идентичность с профессиональной группой» положительно коррелирует со шкалой «сверхконтроль» ($p=0,012$), что свидетельствует о том, что с усилением идентичности с профессиональной группой растёт вероятность развития сверхконтроля. Показатель «идентичность с профессией» отрицательно коррелирует с такими показателями деформации как: «профессиональная агрессия» ($p=0,045$) и «тревожность» ($p=0,043$). Таким образом, чем сильнее выражена идентичность с профессией, тем ниже риск развития у сотрудника агрессивности и тревожности.

Корреляционный анализ, в ходе которого были сопоставлены показатели идентичности и шкалы методики «ЛОР», выявил, что показатель «идентичность с профессией» положительно коррелирует с такими шкалами как «доминирование» ($p=0,002$), «самопринятие» ($p=0,009$), «ответственность» ($p=0,018$), «толерантность» ($p=0,026$), «способность к статусу» ($p=0,033$), «достижение через подчинение» ($p=0,034$), «достижение через независимость» ($p=0,037$), «независимость» ($p=0,046$) (таблица 2).

Таблица 3. Коэффициенты корреляции характеристик профессиональной идентичности и данных методики «ЛОР».

Шкалы	Идентичность с профессией	Идентичность с проф. группой	Самоидентичность
Доминирование	0,364**	0,070	0,232*
Способность к	0,241*	-0,009	0,123

Шкалы	Идентичность с профессией	Идентичность с проф. группой	Самоидентичность
статусу			
Самопринятие	0,307**	-0,032	0,150
Независимость	0,221*	0,111	0,091
Эмпатия	0,187	-0,003	0,120
Ответственность	0,273*	0,131	0,166
Толерантность	0,254*	0,058	0,181
Достижение через подчинение	0,240*	-0,079	0,076
Достижение через независимость	0,234*	0,203	0,210

** $p < 0.001$, * $p < 0.05$

Наличие положительной связи может свидетельствовать о том, данные свойства в пределах средних значений выраженности у сотрудников могут выступать как необходимые для формирования идентичности с профессией. Из всех проявлений деформации идентичность с профессией наиболее связана с профессиональной авторитарностью (шкалы «доминирование», «толерантность», «способность к статусу») и консерватизмом (шкалы «ответственность», «достижение через подчинение», «достижение через независимость»). Показатель «самоидентичность» также положительно коррелирует со шкалой «доминирование» ($p=0,039$).

Таким образом, с повышением идентичности с профессиональной группой растёт вероятность развития сверхконтроля у сотрудников, что подтверждается высокими значениями по шкалам «идентичность с профессией» и «самоидентичность» у большинства сотрудников. Понижение идентичности с профессией и самоидентичности увеличивает риск развития такого признака деформации как выученная беспомощность, профессиональная агрессия и тревожность. Профессиональная идентичность наиболее связана с такими проявлениями профессиональной деформации как авторитарность и консерватизм.

Библиографический список

1. Безносков, С.П. профессиональные деформации личности [Электронный ресурс]/ С. П. Безносков // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, №3 (55), 2012. – С.167-171. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-deformatsii-lichnosti> (дата обращения 11.05.2019)

2. Беляев О.Б., Вяткин Б.А. Профессиональное самосознание офицера внутренних войск МВД России: понятие, структура, диагностика // Психопедагогика в правоохранительных органах. – № 4 (39), 2009. – С. 24-29.
3. Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала [Текст]/ Е. П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 347 с.
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]/ Э. Ф. Зеер – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг/ Л. Б. Шнейдер. – Москва - Воронеж: МПСИ: МОДЭК, 2004. – 600 с.
6. Шнейдер, Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики [Текст]/ Л.Б. Шнейдер. – М.: МПСИ, 2007. – 128 с.
7. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: опыт теоретико-экспериментального исследования: [Текст]/ Л.Б. Шнейдер. - М.: Прометей, 2004 (Тип. МПГУ). - 334 с.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛА (НА ПРИМЕРЕ УСТЬЯНСКОГО РАЙОНА АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ)⁸

Кулясова А. А.,¹ Ермаков А. С.,² Ермаков Д. С.³

¹*Центр независимых социологических исследований,*

г. Санкт-Петербург, Россия

²*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,*

г. Москва, Россия

³*Международный инновационный университет, г. Новомосковск, Россия*

Актуальность исследования определяется важностью социально-экономического возрождения российского села (в том числе северных сёл Архангельской области), преобразования сельской жизни в направлении повышения устойчивости в целом. Широкое поле для исследования механизмов устойчивости предоставляют сохранившиеся традиционные сообщества.

⁸ Исследование проведено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00722).

Цель исследования – психолого-педагогическое обоснование социальных (в том числе образовательных) практик, направленных на устойчивое воспроизводство традиционного образа жизни и видов сельского труда коренных народов (поморы) Севера Российской Федерации.

Методы исследования – контент-анализ научной литературы, кейс-стади, наблюдение, беседа, анализ продуктов творческой деятельности.

Обсуждение результатов. В теоретической части доклада представлены сущность и принципы устойчивого развития, при котором последствия социально-экономического прогресс не выходят за рамки естественной ёмкости природных экосистем. Преобразование села – один из ключевых приоритетов устойчивого развития, достижение которого требует научного осмысления и практического решения ряда социально-психологических и организационно-педагогических проблем. По мнению экспертов Римского клуба, окружающая среда деградирует, поскольку человеческая цивилизация сформировалась в условиях «пустого» мира бескрайних территорий и избытка ресурсов – социальные практики, стереотипы мышления и привычки людей всё ещё коренятся в нём. В реальности же человечество вошло в «полный» мир с неясными перспективами дальнейшего расширения границ. В связи с этим перспективной инновацией (как ни парадоксально) представляется возрождение традиционного сельского образа жизни, который обеспечивал человека и общину необходимыми продуктами в экстремальных условиях ограниченных и труднодоступных природных ресурсов (особенно на территориях проживания коренных народов Севера, включая Архангельскую область России), основываясь на принципах самоорганизации, инерционности, общности (мышления, представлений, ценностей и т.п.).

В эмпирической части представлены результаты социально-педагогической рефлексии проектов «Лесная школа», «Школа деревенского хозяина», «Живая деревня», реализуемых с 2013 г. Некоммерческим партнёрством «Региональная сеть устойчивого развития села» в Устьянском районе Архангельской области на основе годового хозяйственного цикла северной деревни. В ходе рефлексии:

- выявлены основные проблемы сельской жизни – отсутствие работы, изменение отношения к труду и собственному хозяйству (домохозяйства не обеспечивают себя товарами потребления); разрушение связи поколений (родители не всегда могут служить образцом для своих детей);

- определены социально-педагогические условия устойчивого развития села – гармоничный характер межличностных отношений (взаимопомощь, добрососедство, уважение к старшим); связь поколений, участие старших в воспитании младших (воспитание семьей и сообществом); общественное самоуправление (советы, старосты, старейшины), наличие современных видов трудовой деятельности и занятости, участие жителей в обустройстве поселений, полнота использования имеющихся возобновимых ресурсов; сохранение природного и культурного наследия, традиций;

- показана эффективность социальных практик, направленных на возрождение традиционных видов труда и формирование устойчивых сельских сообществ – коллективный добровольный труд (строительство, сенокос, возделывание огорода, уход за скотом и пасекой, промысел и др.), осознаваемый как ценность; обучение и воспитание в труде разновозрастных групп (молодёжь и взрослые трудятся вместе); постоянное каждодневное творчество в быту (в противоположность ширпотребу), когда каждое изделие становится произведением искусства; личная ответственность с детства за выполняемое дело; содержательный досуг, праздничная народная культура; воспитательная, идеологическая функция сказок и былин.

Доклад подготовлен при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00722).

КИБЕРСОЦИАЛИЗАЦИЯ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ: РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Леньков С.Л.¹, Рубцова Н.Е.²

¹ *Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии
образования, г. Москва, Россия*

² *Российский новый университет, г. Москва, Россия*

Киберсоциализация (интернет-социализация, виртуальная социализация) молодежи в последние годы широко изучается в психологии, однако основное внимание сосредоточено на общих проблемах когнитивного и личностного развития, рисках дистресса, зависимости и др. Влияние киберсоциализации на профессиональное самоопределение изучено значительно меньше. Наблюдается парадоксальная ситуация: широко развиваются новые кибертехнологии поддержки профессионального

самоопределения, но эмпирические подтверждения их эффективности зачастую отсутствуют.

Цель исследования состоит в изучении роли кибертехнологий в осуществлении различных видов профессионального выбора (сферы труда, профессии, вуза и места работы).

Выборку составили 605 трудоустроенных выпускников вузов в возрасте от 22 до 45 лет, разделенные на когорты по году выпуска (2003-2007, 2008-2012, 2013-2017) и группы по степени значимости (низкая, средняя, высокая) кибертехнологий в процессах профессионального выбора.

Данные по профессиональному выбору получали с помощью авторской стандартизированной биографической анкеты с вопросами по оценке правильности и устойчивости профессионального выбора, значимости и эффективности кибертехнологий в его осуществлении. С помощью опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES)» (W. Schaufeli, A. Bakker) определялись показатели (энергичность, энтузиазм и поглощенность), связанные с выполняемой профессиональной деятельностью. Для анализа данных применялся однофакторный дисперсионный анализ (one-way ANOVA). Определялось влияние на показатели профессионального самоопределения фактора времени окончания вуза и фактора значимости кибертехнологий в процессах профессионального выбора.

Результаты показали, что фактор времени увеличивает значимость кибертехнологий при выборе профессии, вуза, места работы, а также повышает оценку эффективности кибертехнологий при выборе вуза. В то же время, не выявлено влияния на оценку эффективности кибертехнологий при выборе сферы труда, профессии, места работы. Таким образом, роль кибертехнологий в процессах профессионального самоопределения в целом усиливается, но эффективность их применения во многих аспектах остается не очевидной.

С другой стороны, фактор времени снижает оценку правильности выбора сферы труда и профессии, а также устойчивость выбора сферы труда, профессии, места работы, что характеризует возрастание неопределенности профессионального выбора в сложных современных условиях. Вместе с тем, оценка правильности выбора вуза достоверно возросла, что может быть связано как с возрастанием эффективности кибертехнологий, так и со снижением критичности мышления у молодежи в этом вопросе. В

отношении показателей увлеченности работой под влиянием фактора времени возрастает энергичность (что объясняется естественными функциональными преимуществами молодости), но уменьшаются энтузиазм и поглощенность, что отражает общие тенденции снижения внутренней профессиональной мотивации и кризиса профессионализма.

При фиксации групп по значимости кибертехнологий в процессах профессионального выбора установлено, что в группах с низкой и средней значимостью фактор времени снижает оценку правильности выбора профессии и уменьшает устойчивость выбора сферы труда, профессии и места работы. В группе с высокой значимостью фактор времени снижает оценку правильности выбора профессии и устойчивость выбора профессии, но повышает оценку правильности выбора места работы, что подтверждает определенные преимущества киберсоциализации.

Внутри каждой когорты по времени окончания вуза фактор значимости кибертехнологий в основном не влияет на рассматриваемые процессы профессионального выбора.

Таким образом, полученные результаты предоставляют эмпирические подтверждения амбивалентного, неоднозначного влияния киберсоциализации молодежи на процессы профессионального самоопределения. В связи с этим возникают, соответственно, новые, специфические риски профессионального самоопределения, связанные с тем, что широкое использование кибертехнологий далеко не всегда помогает сделать более правильный и устойчивый профессиональный выбор.

НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ СУБЪЕКТНОСТИ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ⁹

Леонова Е.В.,¹ Земнова И.В.²

¹*Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского,
г. Калуга, Россия*

²*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ,
г. Москва, Россия*

Рассматривается проблема становления нравственно-этического компонента субъектности на стадии принятия, следующей за юношеским кризисом (в соответствии с возрастной периодизацией В.И. Слободчикова). На примере студентов вуза направлений подготовки для атомной энергетики изучается нравственно-этическая основа такого профессионально важного качества сотрудников потенциально опасного производства, как ответственность. Ответственное поведение будущих сотрудников предприятий атомной отрасли должно стать субъектной характеристикой профессионала, а не входить в перечень обязанностей исключительно на формальной основе. В соответствии с нормативной моделью профессионально ответственного отношения (А.А. Обознов), где выделены три уровня профессионально ответственного отношения: базовый, исполнительский и сверхнормативный, когда ответственное поведение выступает в качестве единственно приемлемого способа деятельности. Именно сверхнормативный уровень, по нашему мнению, соответствует сформированности нравственно-этического компонента субъектности профессионала.

В исследовании сформированности социальных представлений о профессиональной ответственности будущих работников потенциально опасных производств приняли участие студенты 4-5 курсов (19-25 лет, N=118) Обнинского института атомной энергетики НИЯУ «МИФИ», обучающиеся по специальности «Ядерные реакторы и энергетические установки».

⁹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ и правительства Калужской области, проект № 18-413-400001

Цель исследования: изучить морально-нравственный компонент профессиональной ответственности студентов вуза – будущих работников потенциально опасного производства.

Методы исследования: метод анкетного опроса (анкета социальных представлений о профессиональной ответственности Т.П. Емельяновой), психодиагностический метод (методика СЖО – смысложизненных ориентаций (адаптация Д. А. Леонтьева), пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста, адаптация В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, И.Г. Сенин), 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла.

Результаты исследования: На первом этапе анализа данных по результатам анкетного опроса с помощью метода кластерного анализа мы разделили выборку на две группы по сформированности составляющих представлений профессиональной ответственности. В первую группу (N=75) вошли студенты с высоким уровнем сформированности профессиональной ответственности, во вторую (N=43) – с низким уровнем сформированности профессиональной ответственности. По всем составляющим представлений о профессиональной ответственности с помощью U-критерия Манна-Уитни были выявлены статистически значимые различия между группами ($p < 0,01$).

Дальнейшее сопоставление показателей личностного развития между кластерами студентов с разным уровнем сформированности профессиональной ответственности позволило выявить статистическую значимость различий между выборками по следующим показателям осмысленности жизни: «процесс» ($U=1217$, $p=0,03$), «Локус контроля-Я» ($U=1230$, $p=0,03$), «Локус контроля-Жизнь» ($U=1218$, $p=0,03$), «общий показатель осмысленности жизни» ($U=1255$, $p=0,05$). Также выявлены статистически значимые различия по таким факторам, как «экстраверсия» ($U=1144$, $p=0,009$), «дружелюбие» ($U=1239$, $p=0,04$), «добросовестность» ($U=1111$, $p=0,005$). Все перечисленные результаты выше в выборке студентов с высоким уровнем представлений профессиональной ответственности. В этой группе отмечена также низкая вариативность значений, в отличие от выборки с низким уровнем сформированности представлений о профессиональной ответственности, что свидетельствует о неоднородности последней. Также отмечено, что в выборке студентов с высоким уровнем представлений о профессиональной ответственности выше показатели академической успеваемости и в целом ответственного отношения к учебе. Вместе с тем, вне зависимости от принадлежности к кластеру по уровню

сформированности профессиональной ответственности около 90% студентов планируют связать свою профессиональную деятельность с атомной энергетикой, если внешние факторы не будут тому препятствовать (наличие рабочего места, жилья и т.п.). Указанный факт следует учитывать при оценке рисков нештатных ситуаций на предприятиях атомной отрасли.

Полученные результаты свидетельствуют о связи профессионально ответственного отношения, основанного на базисе нравственно-этического развития, со сформированностью образа Я и самосознанием, что косвенно указывает на разрешение юношеского кризиса и переход на стадию принятия студентов, отнесенных к категории с высоким уровнем представлений о профессиональной ответственности.

Исследование выполнено при поддержке РФФИ и правительства Калужской области, проект № 18-413-400001

МИМИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ МИКРОСТРЕССА В ХОДЕ ИНТЕРВЬЮ¹⁰

Леонова Е.В.,¹ Енгальчев В.Ф.,¹ Хавыло А.В.,¹ Мирзеабасов О.А.,²

Даньшин В.В.,² Никуличева Е.О.,¹ Еремина И.И.¹

¹*Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского,
г. Калуга, Россия*

²*Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ,
г. Москва, Россия*

Рассматривается проблема бесконтактного распознавания находящихся вне контроля сознания микро-движений мимических мышц лица, соответствующих различным психическим состояниям человека. В настоящей статье представлены результаты исследования возможности фиксации и детекции микрострессовых состояний человека в ходе интервью, записанного на видео.

Одной из причин микростресса может быть сообщение недостоверной информации. Проблеме детекции лжи по внешним признакам посвящено

¹⁰ Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 18-013-01045

множество исследований, результаты которых противоречивы. Это связано, во-первых, с применением единой типологии невербальной реакции для анализа психических состояний (Ekman, Friesen, 1971) и, во-вторых – с различием подходов к трактовке невербального поведения во время лжи, среди которых определены: (1) эмоциональный подход; (2) подход, основанный на сложности содержания; (3) подход, связанный с контролем поведения (Vrij, 2005). Указанные подходы объясняют разные типы поведения во время продуцирования недостоверных сообщений. Отметим, что эти подходы согласуются с этапами преодоления стресса: стресс, оценка, преодоление (Lasarus, Folkman, 1984).

Целью двух выполненных эмпирических исследований было выявление общих и индивидуальных мимических паттернов – реакций на предъявленные стимулы. Мы отказались от анализа типичных реакций на стимулы. Вместо этого в обоих исследованиях оценивались присущие каждому респонденту динамические характеристики находящихся вне контроля сознания микродвижений мимических мышц лица при (1) ответах на вопросы различной эмоциональной насыщенности и (2) выполнении эмоционально нейтральных заданий различной когнитивной сложности.

В первом исследовании (19 человек, 1378 видеофрагментов) стимулы носили эмоционально насыщенное содержание, а во втором (12 человек, 1200 видеофрагментов) стимулы обладали различной когнитивной сложностью при эмоциональной нейтральности.

Для оцифровки микродвижений мимических мышц лица применялась пилотная версии ПО «Система психофизиологических исследований». Предобработка и анализ данных обоих экспериментов производился с использованием языка статистических вычислений R version 3.5.0. Статистический анализ данных включал в себя использование следующих методов: корреляционный анализ, кластерный анализ, факторный анализ, регрессионный анализ (логистическая регрессия).

Результаты статистического анализа данных эксперимента с эмоционально насыщенными стимулами показали, что микродвижения лица человека в процессе интервью образуют паттерны, включающие определенные группы мышц. Выявлены как общие закономерности выделения паттернов, в том числе, разделение лица на правую и левую половины (асинхронность на уровне лицевой симметрии), так и индивидуальные особенности: разделение правой и левой половины лица на

зоны, образующие синхронный паттерн. Вместе с тем, стабильно повторяющихся мимических паттернов, позволяющих дифференцировать исходные стимулы эмоциональных реакций, выявлено не было.

Результаты статистического анализа данных мимической активности в ходе выполнения заданий различной когнитивной сложности свидетельствуют, что (1) показатели имеют сильную линейную связь друг с другом и позволяют строить прогностическую модель, которая с определённой вероятностью позволит оценивать субъективную когнитивную сложность вопросов; (2) мимические показатели позволяют идентифицировать субъективно сложные вопросы, и тем самым выявлять степень правдивости сообщаемой информации.

Проведённый анализ подтвердил правильность нашей изначальной позиции о необходимости отказа от усреднённых индикаторов проявления стрессовых состояний для индивидуальных случаев. Также установлено, что для решения задач повышения обоснованности определения состояний микростресса в ходе интервью по мимическим индикаторам респондента необходимо оценивать не только эмоциональные реакции, но и субъективную когнитивную сложность каждой задачи.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ С ПОДРОСТКАМИ С АУТОДЕСТРУКТИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Леус Э.В.

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

В настоящее время необычайно актуально возникновение программ психолого-педагогической помощи или программ «сопровождения». Связано это с необходимостью создания условий полноценного развития личности в процессе трудовой деятельности. Сопровождение представляет собой деятельность, направленную на создание системы социально-психологических условий, способствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности каждого специалиста; под сопровождением понимается организованная психолого-педагогическая помощь и поддержка с целью повышения эффективности и качества его профессиональной

деятельности.

Проблемы детей и подростков являются самыми яркими индикаторами нестабильности и напряжения, существующих во «взрослом» мире. Глобальной задачей является гуманизация образования, обеспечивающая необходимость учета потребностей личности и оказание ей своевременной и квалифицированной помощи, что приводит к появлению принципиально новых требований к уровню развития необходимых компетенций педагогических работников, к личности специалиста системы образования, а зачастую и расширения должностных обязанностей. А.К. Маркова обратила внимание на то, что «психолог чаще адресует свою помощь детям в ущерб профессиональной поддержке педагогов, которые в ней нуждаются». Особенно это касается необходимости педагогов работать с опасными для жизни и здоровья аутодеструктивными явлениями в детско-подростковой среде.

Темп изменений в обществе и все возрастающее количество задач, связанных с вопросами жизни и смерти, разрушений и серьезных конфликтов, приводят к нарастанию тревоги, ощущению бессилия, эмоциональному выгоранию, личностной деформации и в конечном счете уходу из профессии специалистов системы образования. Данное исследование имеет, прежде всего, практическую значимость, а именно разработку программы сохранения эмоционального и психологического здоровья специалистов образовательных организаций, работающих с деструктивными подростками, сохранение «конструктивности» специалистов для борьбы с саморазрушающими тенденциями в подростковой среде.

Цель исследования: научное обоснование программы психологического сопровождения сотрудников образовательных организаций, работающих с подростками с аутодеструктивным поведением.

Объект исследования: сотрудники образовательных организаций, работающие с подростками с аутодеструктивным поведением.

Предмет исследования: психологическое сопровождение специалистов образовательных организаций, работающих с подростками с аутодеструктивным поведением.

Методы и методики исследования: Основной теоретический метод исследования - системный анализ и интерпретация психологических работ по изучаемой проблеме. Среди эмпирических методов использовались стандартизированные методы: «Оценка профессионального благополучия»

Е.И. Рут, Р.А. Березовская); «Тест профдеформация» (А.К. Маркова); Опросник «Профессиональное выгорание» (адапт. Н. Водопьянова, Е. Старченкова), Шкала реактивной и личностной тревожности (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин), «Шкала депрессии» (А. Бек); Опросник «Актуальное состояние»; нестандартизированная авторская анкета

Выводы:

1. Под психологическим сопровождением понимается целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности. Цель его - полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Основным результатом ПС специалистов, работающих с подростками с аутоагрессивным поведением – профилактика эмоционального выгорания личности, формирования оптимальной модели поведения в профессиональной деятельности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности со сложным контингентом.

2. Психологическое сопровождение специалистов в образовательных организациях рассматривается как система профессиональной деятельности психолога, направленная на создание эмоционального благополучия всех участников процесса, обеспечение условий для успешного труда и развития, сохранения эмоционального равновесия при работе с несовершеннолетними с саморазрушающим поведением.

3. Аутодеструктивное поведение формируется под влиянием социальной и культурной среды, направленно на саморазрушение в связи с обесцениванием в собственном сознании универсума жизни и отсутствием индивидуального смысла жизни. Такие действия проявляются в склонности к самоунижению, самобичеванию, иногда – в нанесении себе физических повреждений и в особо тяжелых случаях – в попытках суицида. Данное поведение характерно для лиц, страдающих невротическими и депрессивными расстройствами

**МОТИВЫ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ ПСИХОЛОГОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ПРИ**

ВОЗНИКНОВЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Лобанова Е.С.

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования

«Вологодский институт права и экономики

Федеральной службы исполнения наказаний»,

г. Вологда, Россия

Возможность возникновения чрезвычайных обстоятельств в учреждениях уголовно-исполнительной системы не вызывает сомнений. К числу чрезвычайных обстоятельств в этом случае относятся групповые неповиновения, массовые беспорядки, захват заложников, нападения на сотрудников и другие. В процессе ликвидации некоторых из чрезвычайных обстоятельств, например, в ситуациях захвата заложников, групповых неповиновениях, становится актуальной организация переговоров с лицами, нарушающими законные требования. Переговоры в этом случае являются мирным способом решения конфликта, обеспечивающим безопасность его участников, или применяются с целью создания благоприятных условий для силового варианта решения.

Для проведения переговоров создается специальная функциональная группа – группа ведения переговоров (ГВП). В состав группы, согласно нормативно-правовым актам, обязательно включается психолог учреждения. Его основными обязанностями являются сбор и предоставление психологической информации об участниках чрезвычайных обстоятельств; анализ информации о демографических, социальных, психологических и других особенностях участников событий и характере ситуации с целью ее учета при составлении прогноза их поведения и планирования тактики переговорного процесса; оказание психологической поддержки участникам группы; составление рекомендаций переговорщикам по применению коммуникативных приемов в процессе осуществления переговоров.

Ведение переговоров в ситуациях чрезвычайных обстоятельств предъявляет особые требования к компетентности участников, поэтому в образовательных учреждениях ФСИН России реализуются программы повышения квалификации различных категорий сотрудников, включенных в состав ГВП. Опыт организации учебных занятий в Вологодском институте права и экономики ФСИН России в рамках программы повышения

квалификации психологов, специализирующихся по ведению переговоров при чрезвычайных обстоятельствах, в период с 2009 по 2017 годы (288 обучающихся) позволил определить мотивы выполнения данной работы у психологов. Эта информация является значимой, поскольку мотивация во многом определяет отношение к деятельности, характер ее выполнения и в конечном итоге результаты.

Психологические тесты, позволяющие напрямую измерить мотивы указанной деятельности, отсутствуют, поэтому в качестве основных методов сбора информации использовались наблюдение и опрос. Опрос применялся в начале и в завершении обучения и позволял напрямую обсудить с респондентами их мотивы осуществления деятельности в составе группы ведения переговоров и обучения по программе повышения квалификации. Наблюдение применялось в течение обучения: фиксировались степень познавательной активности обучающихся при получении теоретической информации, инициативность, особенности взаимодействия с другими участниками, комментарии в процессе выполнения практических заданий и упражнений, отношение к собственным успехам и ошибкам и т.д.

Результаты исследования позволили констатировать следующее. Мотивы повышения своей компетентности и стремление использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности проявились примерно в четверти случаев. Как правило, эти участники на первом этапе обучения перечисляли конкретные вопросы, ответы на которые они хотели бы получить, делились опытом подготовки группы ведения переговоров в учреждении, где они работают, определяли актуальные проблемы и конкретные аспекты деятельности участников ГВП. В процессе обучения они принимали активное участие в процессе обсуждения изучаемых вопросов, решали практические задачи, проводили анализ выполнения практических заданий других участников и собственной деятельности, обсуждали ошибки, их причины и возможности исправления. По окончании обучения они могли конкретно назвать задачи, которые собираются решать при организации дальнейшей деятельности в указанной сфере, проявляли благодарность за полученный опыт и знания.

Среди мотивов обучающихся нередко проявлялось стремление к формальному повышению квалификации, результатом которого являлось получение соответствующего удостоверения по итогам обучения. В этом случае слушатели, как правило, открыто признавались, что основными

мотивами обучения является возможность отвлечься от рабочих будней, сменить обстановку, познакомиться с коллегами из других учреждений. У этой категории обучающихся активность в усвоении материала, при выполнении заданий и заинтересованность в изучаемом материале была периодической.

Около трети случаев свидетельствовали о негативном отношении к требованиям по выполнению психологического сопровождения деятельности группы ведения переговоров, участники проявляли страх и нежелание брать на себя ответственность в просвещении других сотрудников, стремление избежать дополнительных задач при выполнении служебных обязанностей. Либо в начале обучения, либо в процессе эти участники выражали опасение, что после факта повышения квалификации руководство и другие сотрудники учреждения будут предъявлять больше требований в отношении организации психологического сопровождения и обучения участников ГВП. Такое мнение сопровождалось возмущением, грустью, озабоченностью, что впоследствии являлось причиной проявления безынициативности, отказа от выполнения практических заданий, особенно в индивидуальной форме. Часто причиной такой мотивации являлось убеждение сотрудников об обязательном наказании со стороны руководства в случае допущения ошибок при выполнении указанной деятельности, сопровождаемое чувством вины и собственной неуспешности.

Следует отметить, что при выполнении тренировочных упражнений часто проявлялся мотив избегания неудачи, даже в тех случаях, когда обучающиеся проявляли желание научиться навыкам организации деятельности по ведению переговоров. В таких ситуациях участники стремились уклониться от выполнения упражнений, редко выступали в качестве добровольцев, ожидая, что инициативу возьмет кто-то другой. Осознание важности формируемых навыков для дальнейшей профессиональной деятельности, ответственности за результат этой деятельности во многом становился причиной проявления указанного мотива. Не последнее место в этой связи занимал страх сделать ошибку и получить неодобрительную внешнюю оценку со стороны других участников, попасть в ситуацию неуспеха, проявить свою неспособность решить задание эффективно. Подобные реакции являются частыми в образовательном процессе на любом уровне обучения.

У некоторых психологов был выявлен мотив самопрезентации, он особенно был свойственен сотрудникам демонстративного психологического типа. В этом случае участники часто обесценивали новую информацию, проявляли самоуверенность и независимость в выборе решения, игнорировали мнение группы, ориентировались на привлечение внимания к себе, а не на решение задачи, что становилось причиной их неэффективной деятельности в моделируемых ситуациях переговоров. Не редко на начальном этапе обучения они заявляли о своей компетентности в изучаемой области, а причины своего прибытия объясняли внешними обстоятельствами, в числе которых чаще всего называлось «решение руководства».

Участники демонстративного типа, в отличие от других, часто являлись добровольцами для разыгрывания ситуаций переговоров, хотя при этом выбирали себе роли преступников, что позволяло им реализовать потребность в привлечении к себе внимания, самоутверждения без необходимости проявления профессиональных навыков участника ГВП. Если же им предоставлялась возможность сыграть роль переговорщика, то частой тенденцией становилось снижение эффективности выполнения поставленных задач, поскольку потребность во внимании становилась ведущей, в результате участник начинал ориентироваться на реакции наблюдателей, придавая выполнению задания шуточный характер. Особенностью поведения демонстративных участников становился факт уклонения от участия в работе группы на итоговых учениях, где они целенаправленно выбирали роль наблюдателей.

Исследование позволило обозначить актуальные проблемы организации психологического сопровождения переговоров при ЧО в пенитенциарных учреждениях, связанных с мотивами психологов. Так, доминирование мотивов избегания неудач и ответственности, самоутверждения, формального повышения квалификации в соответствии с требованиями организации снижают процесс подготовки психологов исправительных учреждений и следственных изоляторов к деятельности в составе функциональной группы ведения переговоров. В связи с чем становится актуальным вопрос о формировании познавательной активности психологов в данном направлении работы, мотивов, направленных на ответственное отношение к реализации задач просвещения и психологического обеспечения сотрудников, участвующих в ликвидации чрезвычайных обстоятельств в пенитенциарных учреждениях.

Наблюдение за ходом и результатами обучения позволило также определить возможности изменения изучаемых мотивов в позитивную сторону. Подобный эффект возникал преимущественно за счет предоставления участником новой практической информации, опыта участия в практических заданиях, получения позитивной обратной связи по результатам выполнения заданий со стороны эксперта, обмена позитивным опытом решения ситуаций экстремального характера, возникавших в профессиональной деятельности участников обучения, наблюдения за удачным опытом выполнения практических заданий другими участниками и др. Указанная возможность является благоприятным условием для профессионального развития и реализации профессиональных задач пенитенциарных психологов.

Результаты исследования позволяют констатировать факт значимости мотивов выполнения профессиональных задач психологами в области реализации психологического сопровождения работы группы ведения переговоров при ликвидации ЧО, а также возможности некоторой корректировки этих мотивов в процессе реализации образовательной программы повышения квалификации. При этом получена возможность обосновать необходимость формирования мотивов ориентации на успех, ответственное отношение к делу, стремление реализовывать задачи психологического просвещения сотрудников исправительных учреждений внутри самих учреждений, за счет поддержки активности, инициативы, реализации возможности обучения и тренировки сотрудников.

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ СТРЕСС-ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС

Лобза О.В.,¹ Короткова В.О.,¹ Бунакова Т.А.²

¹*Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Одинцовский филиал, г. Одинцово, Россия*

²*Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, г. Москва, Россия*

Актуальность исследования. Изучению индивидуально-психологических, личностных особенностей, стрессоустойчивости, жизнестойкости и копинг-поведения специалистов профессий экстремального профиля в последние годы посвящено немало исследований отечественных ученых и практиков (Н.Н. Симонова, Я.А. Корнеева, Н.Ю. Флотская, А.В. Бухвостов, Е.Н. Ашанина, В.Ю. Рыбников, А.А. Кузьменко и др.). Данная проблема является актуальной в силу ряда основополагающих причин: во-первых, работа специалистов экстремального профиля в современном мире становится все более значимой и опасной; во-вторых, экстремальность профессиональной деятельности определяется наличием факторов (физические и погодные условия, механические и химические воздействия, неопределенность, внезапность, ограничение времени на решение задач и др.), которые могут оказывать деструктивное влияние на личность и психическое состояние специалистов данной профессии; в-третьих, копинг-поведение личности в условиях экстремальной профессиональной деятельности является одним из основополагающих факторов обеспечения адаптированности к экстремальным ситуациям и сохранения психологического здоровья сотрудников.

Цель исследования – выявить личностные детерминанты стресс-преодолевающего поведения мужчин сотрудников МЧС.

Методы и методики исследования. С целью изучения личностных особенностей и копинг-поведения у мужчин сотрудников МЧС нами использовались следующие методики диагностики: 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла и Методика оценки индивидуальной стратегии преодолевающего поведения С. Хобфолла. Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием компьютерной

программы SPSS 16.0.2. В исследовании принимали участие 84 сотрудника Московской областной противопожарно-спасательной службы.

Обсуждение результатов. При анализе личностных особенностей было выявлено, что для мужчин, обследуемой выборки, составляющих группу сотрудников МЧС, характерны замкнутость, склонность к практическому наглядному мышлению, низкий уровень вербальной культуры, эгоцентричность, уверенность в себе, хладнокровность, эмоциональная устойчивость, умение выдерживать эмоциональные нагрузки, стремление к лидерству, независимости и самоутверждению, способность преодолевать жизненные трудности и конфликты, а также контролировать свои эмоции и чувства. По результатам изучения стресс-преодолевающего поведения обнаружено, что у большинства испытуемых преобладает «здоровая» стратегия преодоления, выражающаяся в относительно высоких показателях асертивности поведения, вступления в социальный контакт, поиска социальной поддержки в сочетании с более низкими показателями агрессивных и асоциальных действий. В результате регрессионного анализа активной стратегии преодоления было установлено значение коэффициента множественной корреляции и выявлено, что достоверными детерминантами использования активной стратегии стресс-преодолевающего поведения оказались интеллектуальные (фактор В), эмоциональные (факторы С, Н) и регуляторные свойства (фактор G) личности. В свою очередь детерминантами пассивной стратегии преодоления выступили коммуникативные (фактор L) и эмоциональные свойства (фактор О) личности.

Полученные результаты могут использоваться при проведении профессионального отбора сотрудников МЧС, а также в процессе реализации профилактической, коррекционной или консультативной психологической работы, направленной на укрепление «здоровой» стратегии преодолевающего поведения, а при необходимости на выработку новых паттернов поведения. Психологические мероприятия могут осуществляться как в индивидуальном, так и групповом форматах. Основной задачей является создание необходимых условий для развития вербальной культуры, гибкости мышления, расширения коммуникативных навыков, в том числе для поиска социальной поддержки, формирование асертивности, терпеливости, дисциплинированности, осознанности, личной ответственности за свои поступки и принятие своих ограничений, овладение

контролем, пониманием и конструктивными навыками переработки своих эмоций и влечений.

Грамотные психологические интервенции, направленные на личность сотрудника МЧС, в совокупности действий помогут повысить эмоциональную устойчивость и снизить вероятность образования посттравматического стрессового расстройства (ПТСР) и синдрома эмоционального выгорания.

СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НЕНЦЕВ НА ЯМАЛЕ

Лобова В.А.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Югорский государственный
университет», г. Ханты-Мансийск, Россия*

В исследовании, проведенном на Ямале, приняли участие 82 человека из числа коренного малочисленного населения Севера. Лица, включенные в исследование, проживают на территории Ямальского района в поселке Се-Яха, расположенном в средней части полуострова Ямал. Целью исследования явилось изучение влияния социальных факторов на психологическое благополучие ненцев Ямала. В качестве социальных факторов для анализа были обозначены особенности трудовой деятельности, бытовые характеристики, семейный уклад и общение. Помимо этого учитывался фактор жизненного истощения и личностные характеристики.

Методом случайной выборки было сформировано две группы. Первую группу численностью 48 человек составили ненцы, проживающие в поселке Се-Яха. Вторую группу численностью 34 человека составили ненцы, ведущие кочевой образ жизни и проживающие в тундре. Средний возраст респондентов равен 27.03 ± 0.90 года. Для изучения влияния социальных факторов на психологическое благополучие личности использована шкала психосоциального стресса Ридера.

Результаты. Исследования показали, что среди мужчин, проживающих в тундре, лица без стресса обнаруживаются чаще по сравнению с поселком (соответственно 52.6 и 25.0%). У женщин эти различия оказались незначительны (соответственно 60.0 и 65.0%). Вместе с тем любопытным

представляется тот факт, что высокий стресс (дистресс) у мужчин обнаруживался только в тундре (5.3% случаев), что можно объяснить суровыми климатическими условиями и сложными формами хозяйствования. Вместе с тем у женщин, постоянно проживающих в тундре, дистресс не выявлен, тогда как в поселке он обнаруживался у женщин с высокой частотой (7.5% случаев).

Как мужчины, так и женщины оказались довольны своим непосредственным и социальным общением, обнаружив высокие результаты по данному показателю. Вместе с тем отмечено также, что женщины, проживающие в тундре, подвержены жизненному истощению и в меньшей степени удовлетворены семейными отношениями, по сравнению с женщинами из поселка. Об этом свидетельствует тот факт, что показатели шкал теста Ридера «В моей семье часто возникают напряженные отношения» и «К концу дня я совершенно истощена физически и психически» в сравниваемых группах женщин имеют значимые различия.

Между тем женщины, оторвавшиеся от традиционного образа жизни, значительно больше беспокоятся о своей работе и устают в быту. Подтверждением тому являются негативные изменения показателей шкал теста Ридера «Я очень беспокоюсь о своей работе» и «Моя повседневная деятельность вызывает большое напряжение».

В свою очередь, при сравнении фактор жизненного истощения у мужчин в тундре выражен более отчетливо, чем у мужчин в поселке. Показатели шкалы «К концу дня я совершенно истощен физически и психически» теста Ридера у оленеводов и мужчин, проживающих в поселке, значимо различаются. Между тем при отрыве от традиционных форм хозяйствования мужчины указывают, что они очень беспокоятся о своей работе. Так, у жителей поселка выявлены значимые различия по шкале «Я очень беспокоюсь о своей работе», по сравнению с мужчинами, ведущими кочевой образ жизни. У оленеводов этот показатель более позитивный.

Выводы. Фактор урбанизации значимо влияет на психологическое благополучие коренного малочисленного населения Севера. Среди основных социальных факторов, влияющих на психологическое благополучие ненцев, выделены фактор жизненного истощения, бытовые условия и семейный уклад. У ненцев, прильнувших к цивилизации, выявлены стрессовые изменения, связанные с характером трудовой деятельности и условиями быта. Получены позитивные показатели по шкале общения,

обнаруживающие у нэнцев коммуникативный комфорт и удовлетворенность общением.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР КАК ПРИЧИНА АВИАЦИОННЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ

Лысаков Н.Д., Лысакова Е.Н.

Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), г. Москва, Россия

Человеческий фактор в авиации является системным, межпредметным понятием, напрямую связанным с безопасностью полетов и профессиональной надежностью авиационного персонала. По данным Межгосударственного авиационного комитета (МАК) человеческий фактор выступает причиной авиационных происшествий в большинстве случаев.

Целью работы является выявление обстоятельств, приведших к авиационному происшествию по человеческому фактору, и обоснование направлений авиационной психологии по их профилактике. В исследованиях В.А. Пономаренко, А.А. Вороны, Д.В. Гандера, В.В. Козлова и др. определена методология комплексного сопровождения летного труда.

Методы. Проводился анализ отчетов о состоянии безопасности полетов в гражданской авиации государств-участников Соглашения о гражданской авиации и об использовании воздушного пространства с 2012 г. по 2017 г. (www.mak-iac.org).

Обсуждение. Показатели авиационных происшествий по человеческому фактору представлены следующим образом: в 2012 г. – около 80%, в 2013 г. – более 83%, в 2014 г. – 82%, в 2015 г. – 70%, в 2016 г. – около 94%., в 2017 г. – более 80%. Следовательно, процент авиационных происшествий, связанных с проявлением человеческого фактора в летной и технической эксплуатации воздушных судов, остается высоким и не показывает тенденции на снижение.

Определяющим фактором авиационных происшествий по человеческому фактору в 2012 г. стали нарушения и ошибки экипажей (пилотов); в 2013 г. было зафиксировано снижение профессионального уровня летного состава (отсутствие необходимого опыта и подготовки на современных высокоавтоматизированных самолетах, недостаточный уровень

натренированности к ручному пилотированию воздушного судна); в 2014 г. отмечены факты потери экипажами пространственной ориентировки и попадания в сложное пространственное положение; в 2015 г. было определено о недостаточной подготовке и ответственности пилотов-инструкторов и инструкторов-экзаменаторов; обнаружено нарушение пилотами метеоминимумов, необученность к полетам по приборам; в 2016 г. было обращено внимание на переоценку пилотами своих навыков и возможностей, недостаточный учет метеообстановки, потерю управляемости в полете; в 2017 г. по авиации общего назначения сделан вывод о потери управляемости в полете, допуская сваливание; плохое знание маршрута и метеообстановки.

В период с 2012 г. по 2017 г. неоднократно делался вывод о необходимости совершенствования системы подготовки по английскому языку, о внедрении системного консолидированного подхода к профилактике и выявлению зависимости авиационного персонала от психоактивных веществ. МАК считает целесообразным разработать в государствах целевые комплексные программы по всем аспектам влияния человеческого фактора на безопасность полетов.

Таким образом, актуальными направлениями профилактики авиационных происшествий средствами авиационной психологии считаем следующие:

- обоснование технологии сбалансированной подготовки оператора на тренажере и в реальном полете;
- разработка новых методов формирования психологической готовности к экстремальным ситуациям;
- введение современной системы психологического отбора абитуриентов с прогнозированием профессионального развития в авиации;
- изучение профессионально важных качеств специалистов наземных служб.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Мартиросова Н. В.,¹ Калашник А.А.,¹ Ксенофонтов А.М.²

¹ *Управление министерства внутренних дел Российской Федерации,
г. Архангельск, Россия*

*Северный (Арктический) Федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

Глобальное реформирование системы органов внутренних дел, плановая реструктуризация подразделений в 2019-2024 г.г., усложнение стандартов профессиональной деятельности, с одной стороны, и устойчивый дефицит высокопрофессиональных компетентных специалистов в стране – с другой, обуславливают высокую востребованность исследований, направленных на определение эффективных путей работы с личным составом соответствующих требованиям времени, мероприятия по выявлению ранних признаков профессиональной деформации, деструктивных поведенческих проявлений в процессе исполнения служебных обязанностей [6,7,9].

Наблюдения, проведенные нами в служебных коллективах показали, что совокупность сформировавшихся у ряда сотрудников личностных проблем, оказывающих деструктивное влияние на результаты профессиональной деятельности, такие как снижение результатов служебной деятельности, проявление готовности уволиться из полиции по причине повышенной психической и физической утомляемости, снижения интереса к службе, как правило, были связаны с недостатком необходимых профессионально – специализированных компетенций, и как следствие развившимся процессом профессиональной деформации, отсутствием готовности к позитивному самовосприятию профессиональной деятельности и самоидентичности в профессии. Напротив, наличие необходимых профессионально – специализированных компетенций у сотрудника, способствовало его эффективной социализации в служебном коллективе, адаптации к новым должностям, поддержанию необходимого равновесия между исполнением требований службы и внутренними психологическими ресурсами позволяющими противостоять деструктивным процессам характерным деформации личности. Сегодня компетентностный подход

становится одним из определяющих инструментов, используемых в рамках мероприятий по профилактике профессиональной деформации сотрудников.

С целью определения эффективных направлений работы с личным составом нами проведен ряд исследований направленных на определение дополнительных аспектов улучшения кадрового обеспечения работы с сотрудниками и профилактики профессиональной деформации на основе компетентностного подхода [3,5,7].

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- определение оптимальных компетентностных профилей для конкретных должностей в подразделениях охраны общественного порядка;
- определение психологических свойств личности лимитирующих профессиональную психологическую пригодность сотрудников;
- на основе собранной информации разработать комплекс психопрофилактических мероприятий по оптимизации психологического обеспечения деятельности сотрудников.

В процессе проведения исследования установлено, что каждая должность в модели профессиональных компетентностей имеет свой уникальный профиль, отражающий требуемый уровень исполнения должностного регламента. Именно уникальный для каждой должности профиль может быть использован для оценки соответствия компетентностей сотрудника или претендента на должность с целью принятия индивидуальных кадровых решений: по приему на работу, профессиональной ориентации, мотивации, карьерному росту, профессионального обучения и формирования личности человека с учетом природных задатков [5,7]. Разработка мероприятий направленных на создание условий компетентностного развития каждого отдельного сотрудника в соответствии с необходимым для организации профилем профессиональных компетенций является начальным этапом профилактики профессиональной деформации в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, определения эффективных путей работы с личным составом соответствующих требованиям времени.

При рассмотрении аспектов психологической работы в рамках совершенствования расстановки кадров в органах внутренних дел на основе компетентностного подхода были выделены личностные особенности, лимитирующие профессиональную деятельность в исследуемых сферах

личности: интеллектуальной, эмоционально-волевой, нравственно-правовой и мотивационной.

Личностные особенности, лимитирующие профессиональную психологическую пригодность сотрудников органов внутренних дел – это особенности, затрудняющие успешное выполнение профессиональных обязанностей, и приводят не только к низким показателям оперативно-служебной деятельности, но и к грубому и (или) систематическому нарушению служебной дисциплины, развитию профессиональной деформации, эмоциональному выгоранию и разочарованию в выбранной профессии, и что особенно важно – к нарушению законности [4].

Результаты проведенных мероприятий позволяют утверждать, что одной из важнейших задач в кадровой политике МВД России состоит в отборе и дальнейшем формировании гармонично развитой личности с целью профилактики профессиональной деформации, проявлений нигелизма со стороны сотрудников, негативных случаев преждевременной утраты здоровья личного состава под влиянием экстремальных факторов службы и отклоняющихся форм поведения, закладывающие основу формирования результативно действующих служебных коллективов в рамках структурных подразделений.

Работа основана на материалах исследований, проведенных в рамках РГНФ № 08–06–48609 а/С (2014–2015 гг.), проекта аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала Высшей школы (2014–2015 гг.)» № 2.2.3.3/4704.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.12.2011, № 49 (ч. 1), ст. 7020.
2. Приказ МВД России от 02 сентября 2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
3. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: Практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 304 с.
4. Гончарова Н.А., Калашник А.А. Лимитирующие свойства личности как объект психологического анализа, при профессиональном

психологическом отборе// Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2017. № 1 (73). С. 206-209.

5. Мартиросова Н.В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. – СПб., 2014. – 25 с.

6. Марьин М.И., Петров В.Е. Организация психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России: Учебно-методическое пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2006. – 309 с.

7. Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. - СПб.: СПб ун-т МВД России, 2012. – 136 с.

8. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2005. – 332 с.

9. Румянцев Н.В., Цветков В.Л., Караяни А.Г., и др. Психология служебной деятельности. Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 367 с.

10. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике, 2013 [электронный ресурс]
http://psychology_pedagogy.academic.ru/19326/Фактор_риска (дата обращения: 01.07.2016).

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПЕРСОНАЛА ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК КЛЮЧЕВОЙ РЕСУРС РАБОТЫ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Медведев С.О., Соколова Е.В., Мохирев А.П., Луговская Т.В.

*Лесосибирский филиал ФГБОУ ВО "Сибирский государственный
университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева",
г. Лесосибирск, Россия*

Успешность современного лесозаготовительного предприятия определяется множеством факторов. Ключевым из них выступает эффективность работы персонала. В экстремальных условиях лесной территории стресс – ежедневное явление. Умение работников справляться с

ним определяет производительность их труда. Психологическая устойчивость формируется у каждого человека в индивидуальном порядке. Однако можно перечислить общие факторы, влияющие на ее допустимый уровень. К ним относятся: образованность, воспитание, жизненный опыт, квалификация, социальная активность и опыт работы в экстремальных условиях. Последнее крайне важно. Попадая в условия отдаления от цивилизации на сотни километров, происходит переформатирование стратегии своего поведения. Активно проявляются защитные механизмы. Организм и вся сущность человека стремятся вернуться в комфортную среду и максимально облегчить свою жизнь. Проявления этого: снижение желания работать и реальной производительности труда, конфликты с коллегами, уход в себя и др. Это идет вразрез с потребностями лесозаготовительного предприятия. Его основная цель – максимально использовать потенциал работника.

Основная возможность для предприятия решить данную проблему – нанимать наиболее опытные кадры. Однако на практике это реализовать крайне сложно. Другой выход – создание максимально комфортных условий труда. Частично это реализуется использованием современной лесозаготовительной техники. Однако за пределами кабины машины работник вновь попадает в агрессивную среду. Создание домашних условий на лесной территории нереально. В таких рамках оптимальным выходом является подбор бригад для совместной работы на лесной территории согласно их психологической совместимости. Это достаточно сложная задача. Тем не менее, повышение производительности труда до максимума влечет получение существенных экономических выгод. Часть средств из данного дохода возможно перераспределить на привлечение ресурсов высокого качества. При этом речь идет не только о квалификации, но и о психологической совместимости и устойчивости целой бригады работников.

В ходе исследования были определены принципы и механизмы подбора персонала для работы в экстремальных условиях лесозаготовок. В исследовании принимали участие 10 лесозаготовительных предприятий и более 200 сотрудников. Основные методы исследования: аналитический, экспертный, математическая обработка экспертных данных, моделирование и социальное прогнозирование. Основные психологические методики:

1. Тест «Психологическая устойчивость» Л.В. Куликова.
2. Методика «Прогноз», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова.

3. Методика диагностики личностной невротизации В.В. Бойко

В ходе исследования получены следующие результаты:

1. Выявлены ключевые навыки работников, позволяющие решать сложные задачи в условиях леса с максимальной производительностью.
2. Разработан психологический портрет работника, занятого в экстремальных условиях лесозаготовок.
3. Разработан алгоритм подбора персонала лесозаготовительными предприятиями.
4. Разработаны тренинги для совершенствования навыков взаимодействия в условиях стресса.

Основной вывод исследования – необходимо учитывать индивидуальные особенности персонала при организации бригадной формы работы. Коллективный труд в экстремальных условиях существенно влияет на психологическую устойчивость и результативность персонала.

Результаты исследования важны как для теоретической науки, так и для практической работы лесозаготовительных предприятий. На данный момент предложенные рекомендации апробируются на ряде реальных предприятий. Первоначально получаемые результаты крайне носят крайне обнадеживающий характер.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К МЕДИАОБРАЗУ МИГРАНТА

Осин Р.В., Константинов В.В.

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

В настоящее время состояние миграционных процессов в России вызывает неоднозначную оценку. Приток мигрантов часто считается как одна из причин роста социальной напряженности. Одной из главных причин называют влияние средств массовой коммуникации на общественное сознание.

СМК помимо сообщений о том, что происходит вокруг, распространяют модели и общественные нормы, служащие образцом при формировании человеческих отношений, ценностей и интересов, определяющих образ жизни индивида в целом. Таким образом, СМК

превращаются в мощнейший фактор воздействия на мировоззрение, как отдельного человека, так и общественных групп.

Цель исследования - изучение специфики отношения представителей различных социально-демографических групп к медиаобразу мигранта.

В ходе эмпирического исследования были использованы следующие методики: методика «Исследование тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, адаптация Ю.Л. Ханин); «Тест эмоций» (тест Басса-Дарки в модификации Г.В. Резапкиной); экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Г.У. Солдатова); «Пятифакторный опросник личности» (Р. МакКрае и П. Коста, адаптация А.Б. Хромов); методика диагностики уровня социальной фрустрированности (Л.И. Вассерман, модификация В.В. Бойко); анкета: «Отношение к трудовой миграции и трансляция образа трудовых мигрантов в СМИ» (И.В. Абакумова, А.В. Гришина); анкета, направленная на выявление социально-демографических характеристик личности (пол, возраст, образование, место проживания).

Были созданы видеоролики из новостных сюжетов положительной («мигрант-герой») и отрицательной («мигрант-убийца») направленности в отношении мигрантов.

В исследовании приняло участие 447 человек с различным уровнем образования, проживающие на территории Российской Федерации в возрасте от 14 до 74 лет. Из них 125 человек в возрасте от 14 до 20 лет (младшая возрастная категория – 98 девушек (78,4 %) и 27 юношей (21,6 %); 252 человека в возрасте от 21 до 35 лет (средняя возрастная категория – 168 женщин (66,6%) и 84 мужчины (33,3 %); 70 человек в возрасте от 36 до 74 лет (старшая возрастная категория – 45 женщин (64,2 %) и 25 мужчин (35,8 %)).

Исходя из полученных результатов, можно говорить о том, что лицам, предпочитающим просмотр видео с негативным изображением мигрантов присущи такие черты, как личностная тревожность, низкий уровень толерантности (этнической, но не социальной), что говорит о негативном отношении к мигрантам. Отношение к образу трудового мигранта у представителей различных социально-демографических групп трансформировано. У всех испытуемых выявлено, с одной стороны, устойчивое неприятие трудовых мигрантов определенной категории (асоциальной направленности), а, с другой стороны, принятие других категорий мигрантов (квалифицированных специалистов). Описаны

характеристики отношения к образу трудового мигранта в условиях медиа-воздействия. Можно выделить три модели отношения к образу трудового мигранта в условиях медиа-воздействия: 1) негативная; 2) положительная; 3) амбивалентная.

Мы можем говорить о наличии у испытуемых сформированного мнения и отношения к трудовым мигрантам и определенного образа мигрантов из СМИ, что свидетельствует о стереотипизации оценочных выборов. Следует помнить, что если отношение населения к мигрантам не будет скорректировано и трансформировано, то существующий на данный момент, выраженный негативный этнический стереотип, может стать уже официальной государственной и общественной позицией в отношении мигрантов, что приведет к социальной деструкции, экстремистским проявлениям и межэтническим конфликтам. В связи с этим нами разработаны рекомендации для журналистов и специалистов, работающих с мигрантами в государственных учреждениях и общественных организациях, для преодоления формирования негативного отношения к трудовым мигрантам и построения позитивного образа трудового мигранта.

ЛИЧНОСТЬ ПЕДАГОГА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Пазухина С.В.

*Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого, г. Тула, Россия*

Актуальность обусловлена потребностями в научном обосновании процесса профессионально-личностной готовности педагогов к эффективному выполнению профессиональных действий в экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Цель: выявление личностных характеристик педагога, детерминирующих эффективность профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Выборка: 150 студентов педвуза естественных учебных групп и 50 педагогов общеобразовательной школы. Методы: психосемантический метод, тесты, опросные методы, наблюдение, методы математической статистики. Методики: психосемантическая методика личностных конструкторов Дж.

Келли; анкета по изучению особенностей представлений студентов о будущих воспитанниках и процессе их развития; тест «Исследование Я-концепции как обоснования воздействия на другого человека» (по Г. С. Абрамовой); тест «Определение типа центрации – направленности педагогической деятельности» (по А. Б. Орлову); тест ориентированности педагога на определенную модель взаимодействия с детьми В. Г. Маралова; методика наблюдения за деятельностью будущих учителей, их эмоциональными реакциями при взаимодействии со школьниками в разных ситуациях профессиональной деятельности; тест эмпатических способностей В. В. Бойко; тест Р. В. Овчаровой, диагностирующий стиль общения, профессиональные позиции, отношение педагогов к детям. На пилотном этапе исследования был проведен констатирующий срез. Выявлено, что проявление личностных особенностей педагога в экстремальных ситуациях, выбор моделей поведения, профессиональных действий и алгоритмов их разрешения определяются типом отношения учителя к обучающемуся. Наиболее эффективно организуют собственную профессиональную деятельность и взаимодействие с детьми в экстремальных ситуациях педагоги с ценностно-смысловым отношением к обучающимся. Предполагается продолжение исследования с использованием дизайна по типу уточняющего формирующего эксперимента.

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ АСПЕКТАХ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Пенионжек Е.В.

*Уральский юридический институт МВД России,
г. Екатеринбург, Россия*

В настоящее время занятия по морально-психологической подготовке сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях, приобретают характер содержательного наполнения ценностными значениями профессиональных действий, реализующих компетентность обученного сотрудника. Воспитание сотрудника как важная база мобилизации для выполнения поставленных

задач должно выступать в единстве с обучением сотрудника. Морально-психологическая подготовка должна быть наполнена практическими рекомендациями совмещения практико-ориентированных навыков и умений с аспектами профессионально-нравственного воспитания. Сделать это можно на основании взаимосвязи воспитательной работы и информационно-пропагандистской работы как средства реализации задач воспитания сотрудников. На основании ценностного анализа исторических реалий прошлого и современной истории России необходимо рассматривать аспекты формирования высокого нравственного сознания и патриотической культуры сотрудников.

При освещении вопросов профессионально-нравственного воспитания необходимо использовать примеры героизма и благородного поступка, что позволит формировать, восстанавливать и поддерживать патриотические, профессиональные и нравственные качества личности сотрудника в современных условиях, где востребовано единство профессионально-нравственного воспитания и обученности сотрудника. Необходимо способствовать освоению комплекса знаний, направленных на формирование гармонизации отношений личности и общества на основе восприятия примеров героических поступков. Культура личности сотрудника складывается не только на основании умения понимать мировоззренческие, социальные и личностные проблемы человека, но и на основании навыков анализа с точки зрения гуманистических ценностей ценностно-мотивационной ориентации человека. В настоящее время востребованы креативно мыслящие сотрудники, умеющие творчески решать профессиональные задачи. Это возможно только на основе четких и системных представлений о героизме сотрудников, героических и благородных поступках и подвигах, о беззаветном служении Отечеству, выполнении долга. Такие представления обуславливают восприятие мужественных и решительных действий сотрудников как пример для образцового выполнения служебных обязанностей, что способствует убеждению в правильности государственной политики на основании чувства сопричастности к всеобщему социокультурному процессу. Сотрудник профессий экстремального профиля сегодня должен уметь критически оценить окружающую действительность с позиций нравственного идеала, исходя не только из культурного кругозора, но и из осознания себя частицей определенной культурно-исторической общности.

Достижение воспитательных целей на занятиях по морально-психологической подготовке связано с выстраиванием педагогического взаимодействия, направленного на организацию среды и управление разнообразными видами деятельности в соответствии с целями, поставленными общественными требованиями. Воспитательная работа осуществляется в рамках различных организационных форм при последовательном решении конкретных задач, ориентированных на достижение педагогической цели. Важнейшим критерием эффективности воспитательной работы выступают позитивные изменения в сознании воспитанников, проявляющиеся в эмоциональных реакциях, поведении и деятельности. Воспитательная работа является системной деятельностью, направленной на процессы воспитания и развития качеств специалиста-профессионала, гражданина-патриота, высоконравственной личности в целях успешного выполнения оперативно-служебных и служебно-боевых задач сотрудниками.

Духовно-нравственные качества сотрудника являются сосредоточением нравственной структуры личности и показателем уровня его профессионализма. Если под нравственным воспитанием понимается целенаправленный процесс формирования у человека норм поведения, обусловленных внутренней убежденностью в необходимости действовать определенным образом, то духовно-нравственное воспитание – это формирование у человека такого опыта осмысления реалий действительности, который основывается на высших нравственных идеалах, тождественных моральным требованиям общества. Нравственность является универсальным основанием профессионализма сотрудника, которое позволяет обеспечить функционирование профессиональной деятельности в интересах общественного развития на деле, а не на словах. Профессионально-нравственное воспитание – это основное направление воспитательной работы, целеустремленно развивающее, во-первых, представления о нравственных основах деятельности, во-вторых, знания профессионально-этических требований к поведению сотрудника, взаимоотношениям в коллективе, что способствует выработке устойчивых навыков соблюдения профессионально-этического стандарта поведения.

Важнейшей задачей профессионально-нравственного воспитания является актуализация высокого нравственного смысла деятельности в повседневных действиях каждого сотрудника, что формирует потенциал

совершенствования способностей сотрудника в профессиональной деятельности. Этот возможный уровень складывается как мера освоения человеком материальных и духовных ценностей общечеловеческой значимости. Чем больше опыта приобрел сотрудник и использует в своем профессиональном и личностном развитии, тем более значим он как полноценная личность. Освоение ценностей, реализуемых посредством исполнения норм сотрудником, способствует формированию определенного предпочтительного поведения сотрудника, которое тот и воспринимает как свои идеальные представления о совершенстве в профессиональной сфере. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников во многом связано с олицетворением того идеала, который сформирован ожиданиями и требованиями общества по отношению к моральному облику сотрудника профессий экстремального профиля, что дает право на уважение, доверие и поддержку. Поэтому профессионально-нравственное воспитание – это сложный процесс, дополненный личной ответственностью сотрудника не только перед своей совестью, но и перед коллективом, обществом в целом.

Эффективное осуществление воспитания связывается с применением в практике форм информационно-пропагандистской работы, которые динамично варьируются в постоянно изменяющихся условиях конкретики педагогических ситуаций, общественных потребностей. Информационно-пропагандистская работа – это средство реализации задач воспитания, направленное на формирование государственного мировоззрения сотрудников посредством предоставления и разъяснения необходимой для профессиональной деятельности информации, а также убеждения сотрудников в правильности государственной политики. Содержание информационно-пропагандистской работы должно учитывать практические реалии социальных отношений, отражать специфичность жизнедеятельности человека для всесторонней подготовки личности к жизни, выработке профессиональных, нравственных, психологических и иных качеств и быть направлено на мобилизацию на успешное выполнение оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки, поддержание состояния бдительности и готовности к правовым действиям, создание позитивного настроения сотрудников на исполнение профессиональных обязанностей. Оптимизирующим сопровождением предоставления информации является стремление воздействовать на определенную сферу личности, для чего необходимо использовать нравственно-этические категории, содержание

которых нужно разъяснять на примерах конкретных действий сотрудников. Такие примеры могут быть опосредованным или непосредственным воздействием на процессы формирования самосознания сотрудника.

Использование метода примера на занятиях по морально-психологической подготовке как способа педагогического воздействия позволит целеустремленно и планомерно воздействовать на сознание сотрудника системой положительных признаков, призванных служить образцом для подражания. Примеры опосредованного воздействия как подвига и благородного поступка сотрудников раскрывают значимость нравственно-этических категорий, обуславливающих актуализацию высокого нравственного смысла деятельности в профессии в действиях конкретных сотрудников для формирования потенциала совершенствования способностей сотрудников.

Примерность героических поступков, мужественных и решительных действий сотрудников позволяет раскрыть содержание нравственно-этических категорий, входящих в корпус профессиональной морали: нравственных аспектов профессиональной деятельности, профессионально-нравственного сознания, профессионально-нравственного самосознания. Материал современной истории с выделением конкретных примеров подвига и благородного поступка сотрудников позволит на занятиях по морально-психологической подготовке пропагандировать опыт деятельности на основании рассмотрения общественной ценности примера, реальности достижения образца, яркости, эмоциональности, заразительности примера.

В реалиях сегодняшнего времени проблемными вопросами формирования нравственных качеств личности сотрудника остаются аспекты глубокого понимания необходимости защиты Родины, воспитания любви к многонациональной Родине, личной ответственности в деле решительной борьбы с национальными бедствиями. На занятиях необходимо знакомить с категориями «профессиональная мораль», «профессионально-нравственная культура», «нравственные аспекты профессиональной деятельности», «профессионально-нравственное сознание», «профессионально-нравственное самосознание», которые представляют собой закрепление содержания понятий «долг», «достоинство», «честь», «репутация», «ответственность», «гуманизм», «беспристрастность», «добро», «поступок», «ненасилие», «обязанность», «мужество», «справедливость», «свобода», «совесть»,

«моральный характер», «моральное убеждение», «моральные ценности», «моральный принцип», «моральная оценка» и ряда иных [см.: 2].

Воспитание – это сложный процесс, методические аспекты которого помогают формировать, поддерживать и восстанавливать морально-психологическое состояние сотрудников, что обеспечивает успешное выполнение задач, поставленных перед подразделениями и службами. Все разнообразие использования метода примера должно содействовать тому, чтобы в сознании сотрудника сложился четкий идеальный (но не идеализированный) образ, а также на основании подкрепления мотивов и усилий появилось стремление к самосовершенствованию, развитию личности, координации своих профессиональных и социальных действий. Понимание и прочувствованное отношение к цели и смыслу профессиональной деятельности позволяет сотруднику осуществлять профессиональную деятельность на основе высокой нравственной культуры. Выполняя непосредственные должностные обязанности, сотрудник выступает в качестве примера реализации потенциала ценностей общечеловеческой значимости.

Высокое нравственное сознание систематично и содержательно обусловит ценностные ориентации в социальной и профессиональной деятельности и позволит выполнить задачи, вкупе с совершенствованием процессов формирования профессиональной культуры сотрудников и улучшением морально-психологического климата в коллективах [см.: 1]. Поэтому занятия по морально-психологической подготовке должны выступить условием для развития навыков деятельности сотрудника как субъекта профессиональной среды, стать своеобразным диалогом, на различном уровне способствующего воспитанию нравственного сознания и поведения как фундамента нравственной позиции личности сотрудника, основанного на признании общепринятых в российской культуре ценностей, отражающих готовность и способность личности применить систему знаний и умений в опыте осуществления социальной деятельности и позволяющих личности мобилизоваться в эффективном выполнении профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Корнеева Я.А., Юрьева А.С. Механизмы психологической адаптации работников нефтегазодобывающих компаний различных профессиональных групп при вахтовой организации труда в условиях

Арктики // Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире: материалы 4-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор В.В. Константинов. М.: Перо, 2018. С. 176 – 182.

2. Пенионжек Е.В. Особенности формирования профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел в современных условиях: монография / Е.В. Пенионжек. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2015. 102 с.

ВОСПРИЯТИЕ ПОВСЕДНЕВНЫХ СТРЕССОРОВ У СОТРУДНИКОВ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И АРХАНГЕЛЬСКА

Петраш М.Д.,¹ Постникова Е.М.²

¹*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

²*Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской
области «Архангельская областная клиническая станция скорой
медицинской помощи», г. Архангельск, Россия*

Специфика деятельности сотрудников скорой медицинской помощи (СМП) связана с оказанием экстренной помощи на догоспитальном этапе. В области психологии профессионального здоровья исследователи обращают внимание в большей степени на хронические стрессы, которые непосредственно связаны с самой деятельностью: сменная работа, асоциальный контингент, случаи с тяжелыми, в т.ч. и умирающими больными, неопределенность того, что ждет на вызове и т.д. Помимо основной работы, скорая помощь привлекается к ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в части оказания медицинской помощи, что усиливает риск возникновения посттравматического стрессового расстройства. Исследования в данном направлении активно проводятся зарубежными учеными. Недостаточно раскрытой остается тема восприятия повседневных стрессоров у представителей экстремальных профессий. Значимость изучения данной проблемы объясняется тем, что аккумулируясь, профессиональные стрессоры, а также стрессоры из других сфер жизнедеятельности оказывают негативное влияние, как на психическое, так и на физическое здоровье человека. *Цель* представленного исследования

заключалась в анализе восприятия повседневных стрессоров у сотрудников скорой медицинской помощи, проживающих в Санкт-Петербурге и Архангельске. Мы предположили, что у представителей высокопрофессиональных профессий, проживающих в разных по численности приполярных регионах России, выраженность стрессоров будет различной, что опосредствуется отличным ритмом жизни, плотностью населения, а также риском возникновения спонтанных событий. В исследовании приняли участие 192 человека, все сотрудники скорой медицинской помощи. В том числе 121 человек из Санкт-Петербурга и 71 из Архангельска. Для изучения повседневных стрессоров использовался «Опросник повседневных стрессоров»; шкала воспринимаемого стресса (ШВС-10) и анкета. В ходе исследования выявлена высокая распространенность повседневных стрессоров во всех сферах, число которых колеблется от 69% до 36,6%. Наибольшая выраженность стрессоров показана у сотрудников СМП Санкт-Петербурга по всем сферам. В качестве общей тенденции, как по выборке, так и в изучаемых группах, по выраженности стрессоров лидирующую позицию занимают 5 сфер: «общее самочувствие», «финансы», «конкуренция», «семья», «работа-дело», различия между группами отмечаются в их иерархии. В Санкт-Петербурге, на фоне дискомфорта в плане общего самочувствия накладываются финансовые проблемы, затем вынужденная конкуренция, после чего семейные проблемы и рабочие стрессоры. У архангелогородцев после стрессоров, связанных с общим самочувствием (дискомфортом, вызванным погодными условиями ($p \leq 0,01$)), следуют рабочие стрессоры, далее семейные проблемы, финансовые и только на пятом месте конкуренция.

Различия в выраженности повседневных стрессоров между профессионалами разных регионов выявлены в сферах «взаимоотношения с окружающими», «нарушения планов», «планирование» и «окружающая действительность» в сторону их увеличения у сотрудников СМП Санкт-Петербурга. На фоне высокого противодействия стрессу у архангелогородцев выявлен более высокий уровень воспринимаемого стресса и перенапряжения. У петербуржцев, несмотря на более низкую сопротивляемость стрессу, отмечается снижение перенапряжения и воспринимаемого стресса. Выявленные различия могут быть детерминированы условиями проживания в разных городах Северо-Западного региона с разной инфраструктурой и численностью населения. Для выявления более полной картины о роли

повседневных стрессоров в профессиональной деятельности сотрудников СМП, исследования в данном направлении следует проводить в других регионах России.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ СТРЕССА У РАБОТНИКОВ МЧС

Платонова З.Н.

Северо-Восточный федеральный университет, г. Якутск, Россия

Целью настоящего исследования является изучение особенностей проявления профессионального стресса - одной из наиболее актуальных проблем экстремальной психологии. Кроме того эта проблема весьма актуальна для специалистов экстремальных видов профессиональной деятельности (сотрудники «силовых» ведомств: подводники, космонавты, сотрудники спецподразделений МВД России, пожарные и спасатели МЧС России).

Автор рассматривает стресс как способность преодолевать, управлять своим поведением в экстремальных условиях (Деркач А.А., 2005). В статье предпринята попытка отнести значимые психологические качества личности, обеспечивающие стрессоустойчивость, к профессионально важным психологическим качествам личности, которые имеют свою специфичность в зависимости от вида профессиональной деятельности. Автор, опираясь на методологические принципы акмеологии, рассматривает личность как постоянно развивающуюся, находящуюся на многообразных уровнях профессионализма и успешности профессиональной деятельности (Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К., 2000)

Профессиональная деятельность специалистов экстремальных видов профессиональной деятельности протекает в сложных нестандартных условиях с угрозой жизни и здоровью, в условиях дефицита времени, сопряженных с высокой ответственностью за жизнь других людей, и т.д. Зачастую в организме спасателей происходят нарушения адаптационно-приспособительной деятельности. Одним из проявлений этих нарушений является профессиональный стресс.

Выявление особенностей проявления стресса у специалистов разных профессий и видов деятельности МЧС является основанием для

эффективного прогноза их поведения. А, следовательно, и успешности деятельности в экстремальных условиях.

Цель исследования: выявление психолого-акмеологических особенностей проявления стресса в зависимости от вида деятельности работников МЧС.

Объект исследования - сотрудники пожарной службы Республики Саха (Якутия) и сотрудники спасательной службы Республики Саха (Якутия). Выборку пожарной службы составили сотрудники пожарной службы мужского пола в возрасте от 21 до 29 лет; вторую выборку - сотрудники спасательной службы мужского пола в возрасте от 22 до 33 года.

Респонденты были распределены на 2 группы: 1 группа - стаж работы 0,5 – 2 лет; 2 группа – 3-5 лет;

Предмет исследования - особенности проявления стресса у работников МЧС.

В качестве основной рабочей гипотезы выдвинуто предположение о том, уровень профессионального стресса зависит от стажа работы в МЧС.

Методы исследования:

1.теоретические: анализ психологической литературы по проблеме стресса, профессионального стресса;

2.эмпирические: тестирование, опрос, анкетирование;

3.методы математической статистики: качественный и количественный анализ результатов исследования.

Авторами использовались:

-анкета;

-шкала профессионального стресса (Рогов Е.И.);

-дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС) (А.Леонова, С.Величавская);

-опросник диагностики уровня "Эмоционального выгорания" (В. В. Бойко);

В ходе проведенного исследования были получены следующие результаты:

- по методике оценки уровня профессионального стресса – для абсолютного большинства сотрудников обеих групп отмечается умеренный и низкий уровни стресса: по соотношениям между группами, высокий уровень стресса выявился у 1 группы (небольшой стаж работы) и низкий уровень у 2 группы(стаж работы от 3-5 лет);

- по методике дифференциальной оценки работоспособности - средние значения по индексам утомления, монотонии, пресыщения: по индексу утомления высокие данные - у 1 группы и низкие – у 2 группы. По индексу монотонии высокие данные также - у 1 группы, низкие – у 2 группы. По индексу пресыщения выявлены высокие данные – у 2 группы и низкие данные у 1 группы. Можно предположить, что у сотрудников со стажем работы от 3-5 лет – стрессоустойчивость тоже выше.

- по методике В.В. Бойко - стадии эмоционального выгорания не сформированы или находятся в стадии формирования.

Между показателями оценки профессионального стресса, диагностикой уровня эмоционального выгорания и дифференциальной диагностикой состояний сниженной работоспособности статистически значимая корреляционная взаимосвязь не выявлена ($r = 2,981$)

Для выявления взаимосвязи между степенью стрессоустойчивости и стажем работы в МЧС использовался критерий Пирсона ($r_s = 0.301$).

Предположение о связи между уровнем профессионального стресса и опытом работы сотрудника МЧС подтвердилось: стресс может быть высоким – у тех, у кого стаж меньше, и низким - у работников с высоким стажем службы. В связи с этим можно сказать, что чем ниже стресс, тем выше стрессоустойчивость.

Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры психологии и социальных наук института психологии, на студенческой конференции СВФУ, материалы были представлены в отдел работы с персоналом в МЧС республики Саха (Якутия).

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ И АДАПТИВНОСТИ У ВРАЧЕЙ И СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА

Погодаева М.В., Чепурко Ю.В., Молокова О.А.,

Матафонова С.И., Никулина Т.И.

«Иркутский государственный университет»,

«Иркутский государственный медицинский университет»,

г. Иркутск, Россия

Актуальность исследования. Профессия врача относится к одной из самых сложных, психоэмоционально напряженных и ответственных видов

деятельности. Количество видов деятельности, которые относят к деятельности в особых и экстремальных условиях постоянно расширяется. Экстремальные условия профессиональной деятельности сопровождают врача педиатра, хирурга, стоматолога, реаниматолога, врача скорой помощи, акушера-гинеколога и других. Экстремальность условий и профессиональный стресс обусловлен высоким уровнем ответственности за жизнь других людей, напряженностью и большим объёмом работы, сложностью взаимоотношений с пациентами и коллегами, а также рядом факторов производственной среды. Актуальность изучаемой проблемы обусловлена необходимостью сохранения физического и психологического здоровья медицинских работников для повышения их адаптивности и устойчивости к экстремальным факторам профессиональной деятельности и в условиях повседневного напряжения. Для повышения качества здравоохранения важно не только установить стресс-факторы профессиональной деятельности врача, но и определить условия повышения его адаптивности и стрессоустойчивости.

Цель исследования – изучить доминирующие стресс-факторы для работников медицинских учреждений и студентов медицинского вуза, их адаптивность и стрессоустойчивость.

Объект и методы исследования. В исследовании участвовали 60 врачей: 26 врачей районной больницы Братского района Иркутской области (северный район Иркутской области), 10 врачей из районных больниц южных районов Иркутской области (Аларский, Зиминский, Ольхонский районы), 24 врача из городских больниц г. Иркутска, 60 студентов 1-4 курсов Иркутского медицинского университета.

Методики исследования «Шкала организационного стресса (ШОС)» Маклина, адаптированная Н.Е. Водопьяновой; «Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); анкета «Описание профессиональной деятельности», разработанная Е.А. Климовым (модифицированная нами). Достоверность результатов исследования подтверждалась применением статистических методов: ранговой корреляции t-Спирмена, t-критерия Стьюдента. В исследовании была верифицирована гипотеза о существовании взаимосвязи адаптивности и стрессоустойчивости врачей.

Были получены следующие результаты. Стрессовыми факторами для врачей выступают ограниченное время для приема пациента, несоответствие

оплаты труда трудозатратам, физические нагрузки, общение с эмоционально неуравновешенными пациентами и их родителями, ночные дежурства, высокий темп работы, высокий уровень ответственности за жизнь и здоровье других людей., неумение и невозможность переключить внимание на другие, кроме рабочих, проблемы после окончания рабочего дня, высокие требования к профессиональным характеристикам, предъявляемые пациентами.

Возраст и стаж работы не коррелируют с уровнем организационного стресса и уровнем адаптивности. На каждом возрастном этапе и этапе профессионального роста могут появляться специфические стрессоры, но на одних врачей они оказывают более сильное воздействие, на других – более слабое. Профиль врача и его должностной функционал во многом определяют уровень организационного стресса. Максимальные показатели стресса и минимальные показатели адаптивности у главного врача, его заместителя, заведующих отделениями (педиатрическим, терапевтическим), зав. больницей, врача –психиатра. Имеет место высоко достоверная отрицательная корреляция ($-0,779$) между уровнем стресса и уровнем адаптивности. Большинство врачей, подверженных высокому уровню воздействия стрессовых факторов, имеют низкую адаптивность, не справляются с воздействием стресса, расплачиваясь собственным здоровьем и профессиональным выгоранием. Показано, что у руководителей медицинских подразделений с высоким уровнем ответственности в большей степени существует подверженность развитию синдрома профессионального выгорания. Однако отдельные врачи-стоматологи, хирурги, реаниматологи (во всех случаях мужчины), имея высокий уровень воздействия стрессовых факторов, показывают высокий или средний (ближе к высокому) уровень адаптивности. У 90% студентов медиков уже имеет место высокий уровень организационного стресса. Обнаруженная взаимосвязь адаптивности и стрессоустойчивости у врачей, указывает на то, что чем выше показатели адаптивности, тем выше стрессоустойчивость к экстремальным факторам труда.

ПОДГОТОВКА ПСИХОЛОГОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ К ОКАЗАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ОСУЖДЕННЫМ ЗА НАСИЛЬСТВЕННЫЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ

Понкратова В.С. Сочивко Д.В. Аксенова Г.И.,

Холопова Е.Ю., Аксенова П.Ю.

Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия

В настоящее время проблема преступности является одной из наиболее остро обсуждаемых в мировом сообществе. Для успешной ресоциализации осужденных необходимо прорабатывать психологический аспект взаимодействия сотрудника с осужденным в местах лишения свободы.

Цель: подготовка психологов к работе с осужденными.

Методы: общепсихологические: наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, тестирование и т.д.

Методики: Механизмы психологической защиты (Р.Плутчик), ЛАК (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев).

Обсуждение результатов: определение профиля психологических защит осужденных за насильственные преступления, для выявления наиболее эффективных методик работы практического психолога с данной категорией.

Мы полагаем возможным говорить о двух общих типах личностной агрессивности и конфликтности осужденных за насильственные преступления – с ярко выраженным когнитивным началом и с ярко выраженной эмоциональностью, являющихся первичными по отношению к четырем типам, выявленным нами ранее в результате факторного анализа данных.

Можно отметить, что факторная структура защит осужденных за насильственные преступления первоначально ориентируется преимущественно на онтогенетически первичные, простые типы защит – проекция, подавление, замещение, отрицание.

Профиль психологических защит насильственных преступников характеризуется доминированием типов защиты «Проекция», «Замещение», «Интеллектуализация». Это говорит о том, что окружающих людей они воспринимают как более сильных, зрелых или значимых субъектов, потенциально способных на ответную агрессию или отвержение. И сам факт

совершения преступником насильственных действий есть способ предупреждения нападения со стороны «более сильной» жертвы.

Факторный анализ данных показал наличие у осужденных за насильственные преступления трехфакторной структуры психологических защит.

Работа по психокоррекции личностной агрессивности и конфликтности осужденных в исправительном учреждении может проводиться как в рамках общих мероприятий по повышению уровня их адаптации в местах лишения свободы и тогда эта работа носит скорее неспецифический характер и основывается на информировании осужденных о причинах и последствиях проявлений агрессивности и конфликтности, проведении групповых и индивидуальных воспитательных бесед, выработке и тренировке универсальных навыков бесконфликтного социального взаимодействия, актуализации в сознании осужденных представления о соблюдении правил бесконфликтного поведения и совладании с собственной агрессивностью как основного способа как достижение цели условно-досрочного освобождения.

В тоже время углубленная работа по «отладке» интрапсихической структуры личности предполагающей формирование адаптивной модели личностной агрессивности и конфликтности с уменьшением потенциала криминальной деструктивности возможна, скорее, в процессе специально построенных программ психокоррекции осужденных, от которых или в отношении которых, психологом получен конкретный запрос на работу с личностной агрессивностью и конфликтностью.

Типологии, полученные в результате специального многомерного статистического анализа, позволяют практическим психологам систематизировать частные (периферические) свойства проявлений личностной агрессивности и конфликтности осужденных и в полной мере реализовать индивидуальный подход в процессе персонального психокоррекционного взаимодействия с конкретным осужденным, либо работы в специально сформированной малой психотерапевтической (психокоррекционной) или тренинговой группе. Использование той или иной типологии позволяет построить поэтапную программу организации психокоррекционных мероприятий для осужденных основанную на принципе перехода от использования общих универсальных к применению частных техник, подобранных для индивидуальной работы психолога с конкретным осужденным на каждом этапе его психокоррекции.

ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ ЖИТЕЛЕЙ СЕВЕРА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ И ПОКОЛЕНЧЕСКИЙ ФАКТОРЫ

Постникова М.И.¹, Сиврикова Н.В.²

¹ *Северный (Арктический) федеральный университет
имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

² *Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический
университет, г. Челябинск, Россия*

Актуальность изучения проблемы стрессоустойчивости в 21 веке объясняется ростом новых угроз: терроризм, экономические и политические кризисы, вооруженные конфликты, информационные войны, климатические изменения и т.д. Рост факторов стресса требует от научного сообщества поиска ресурсов обеспечивающих эффективное функционирование личности в любых условиях. Многочисленные исследования показали, что нахождение положительного даже в травмирующей ситуации способствует росту физического здоровья и благополучия личности. Они дали основу для появления концепций, в рамках которых рассматриваются глобальные установки, способствующие обретению положительного смысла и вызывающие положительные эмоции в трудных жизненных ситуациях. К таким установкам, например, относятся «чувство когерентности» (SOC) и жизнестойкость. Исследования показывают, что они способствуют снижению уровня депрессии, тревоги, стресса и симптомов физических недугов, а также повышают функциональные способности человека. Это дает основание рассматривать их как эффективные механизмы противостояния стрессу.

Отечественные и зарубежные исследователи изучали влияние на уровень жизнестойкости факторов культуры, возраста и пола. Но этих данных недостаточно, чтобы сделать вывод о роли в формировании жизнестойкости условий проживания и культурно-исторического контекста развития личности. Вместе с тем именно поколенческие различия вызывают широкую дискуссию в зарубежной и отечественной науке.

Поэтому целью данного исследования стала оценка влияния факторов места проживания и поколенческой идентификации на уровень жизнестойкости человека.

Исследование опиралось на методологию поперечных срезов, предполагающую сравнение уровня жизнестойкости в группах

сформированных на основе региона проживания и идентификации с определенным поколением (послевоенное, советское, переходное, постсоветское). Тип поколенческой идентификации определялся с помощью вопроса о том, ценности какого поколения ближе для человека. Уровень жизнестойкости изучался с помощью русскоязычной версии опросника «Hardiness Survey» в адаптации Д.А. Леонтьева. Для математической обработки данных использовался многофакторный дисперсионный анализ.

В исследовании приняли участие 128 человек (64 – жители северо-западного федерального округа России; 64 – жители Уральского федерального округа России). Из них 64 мужчин и 64 женщин. Возрастной состав выборки от 17 до 72 лет.

Обсуждение результатов. Результаты исследования показали, что уровень жизнестойкости человека зависит от региона проживания. У жителей северо-западного региона России отмечается более высокий по сравнению с жителями уральского региона уровень установок на вовлеченность в жизнь и контроль над событиями и более низкий уровень установки на принятие риска. В целом более жизнестойкими оказались жители северо-западного региона России.

Значимым оказалось и совместное влияние факторов места проживания и поколенческой идентификации на уровень жизнестойкости. При этом в северо-западном регионе – нелинейная зависимость (наименьший уровень жизнестойкости наблюдается у людей, идентифицирующих себя с послевоенным и постсоветским поколениями), а в уральском регионе отмечается линейная зависимость (люди, идентифицирующие себя с послевоенным и советским поколениями, обладают более высоким уровнем жизнестойкости, чем люди, идентифицирующие себя с переходным и советским поколениями).

Результаты исследования расширяют представления о различиях между поколениями и жителями разных регионов России. Они представляют интерес для практикующих психологов и исследователей.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ВАХТОВЫХ ФОРМ ТРУДА ЮГА И СЕВЕРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹¹

Прялухин Е.М., Корнеева Я.А

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

Проблема вопросов психологической безопасности в профессиональной деятельности является актуальной. В работах авторов рассматривается взаимосвязь между уровнем производственного травматизма и психологической устойчивостью персонала, между стажем работы и подверженностью травматизму (Л.Н. Тарасова); составлен портрет потенциально травмируемого работника нефтехимической промышленности, который обладает слабой нервной системой, малой лабильностью нервной системы и сниженным уровнем самообладания (М.В. Дулясова); проанализирована концепция снижения риска аварийности в нефтегазовой промышленности на основе человеческого фактора с использованием модели профессиональной пригодности операторов (Глебова Е.В); выявлены предпосылки формирования психологической безопасности, к которым относится высокий уровень эргономичности производственных процессов, развитие корпоративной культуры (Н.Л. Шлыкова); рассматривается личностный, деятельностный и социальный аспект в изучении безопасности.

Цель исследования: выявить особенности психологической безопасности специалистов при вахтовой организации труда на севере и юге Российской Федерации. Выборки:

1) 68 вахтовых работников алмазодобывающего производства в условиях Крайнего Севера в возрасте от 26 до 59 лет, стаж работы вахтовым методом на Севере от 1 до 30 лет; 2) 82 вахтовых работника, занятых на строительстве Крымского моста, в возрасте от 21 до 64 лет, стаж вахтового метода на юге от 1 года до 20 лет. Методы исследования: 1) психофизиологический уровень психологической безопасности – «Сложная зрительно-моторная реакция» и «Вариационная кардиоинтервалометрия»,

¹¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-313-00054.

выполненные с помощью устройства психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 «Психофизиолог»;

2) психологический уровень - цветовой тест М.Люшера с расчетом интерпретационных коэффициентов Г.А. Аминева; 3) образ объекта труда и субъекта труда – анкетирование; 4) образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений – «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. Статистические методы: двухэтапный кластерный анализ, многомерный дисперсионный анализ, таблицы сопряженности.

Статистическая обработка данных производилась с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00.

Сравнивая с модель психологической безопасности работников алмазодобывающего производства и строителей Крымского моста, такие компоненты как психологический и психофизиологический уровни функционального состояния, компоненты образ объекта труда и образа субъекта труда, а также образ субъектно-объектных и субъектно-субъективных отношений совпадают. Установлено, что на юге в большей степени используют авральную адаптационную стратегию (81,9%), чем на Крайнем Севере (54,2%), что представляет риск истощения внутренних резервов к завершению вахты.

По компоненту психофизиологический уровень функционального состояния есть различия: на юге более количество сотрудников имеют сниженный уровень функционального состояния (62,9%), чем на севере (44,4%) это нам говорит, что работники Крайнего Севера имеют в большей степени высокий уровень функциональных возможностей, чем работники юга. По образу объекта труда наблюдается положительная тенденция, как на юге (71,8%), так и на Крайнем Севере (76,1%), работники дают низкие и недифференцированные оценки опасности, это означает, что работники не видят особой опасности возникновения опасных ситуаций в вахтовый период. Относительно образа субъекта труда следует отметить, что на Крайнем Севере (63,1%) и на юге (94,8%) дают более высокую оценку своего профессионализма. По компоненту образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений, как и на Крайнем Севере (43,1%), так и на юге (41,8%) работники дают положительную оценку.

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ПСИХОСОМАТИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В П. БАРЕНБУРГ, АРХИПЕЛАГ ШПИЦБЕРГЕН

Пряничников С. В., Мартынова А. А.

*Научно-исследовательский центр медико-биологических проблем адаптации человека в Арктике - филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук»,
г. Апатиты, Россия*

Стратегия развития Арктического региона Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года направлена на реализацию суверенитета и национальных интересов, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое развитие и улучшение качества жизни населения. Архипелаг Шпицберген является идеальным полигоном для изучения влияния экстремальных условий природной среды на психосоматическое и психофизиологическое состояние организма человека. Особые условия жизнедеятельности: ограниченное пространство, цветовая депривация, недостаток социально-культурного аспекта и незначительное влияние техногенной среды - позволяют более точно выделить влияние экстремальных природных условий на организм человека, что позволит разработать конкретные рекомендации по отбору лиц для работы на Севере и улучшению уровня жизнедеятельности населения, проживающего в высоких широтах.

Цель данного исследования - оценить уровень ситуативной и личностной тревожности, самочувствия, активности, настроения у лиц, длительнопроживающих (от шести месяцев и более) в поселке Баренцбург архипелага Шпицберген, и сотрудников научных учреждений, командированных на период не более трёх месяцев.

Материалы и методы. Исследование проведено в п. Баренцбург арх. Шпицберген в 2017-2018 г.г. в летний период. В исследовании приняло участие 127 человек. В том числе длительнопроживающих 117 и командированных сотрудников 10. Средний возраст 37,5 лет. Уровень тревожности определяли по методике Ч.Д.Спилбергера в адаптации Ю.Л.Ханина. Оценку самочувствия, активности, настроения проводили

согласно дифференцированной самооценке функционального состояния (САН).

Результаты и обсуждение. Исследования показали высокую вариабельность ситуативной и личностной тревожности при ежесуточном мониторинге у лиц, длительнопроживающих в п. Баренцбург. Это позволяет предположить у них повышенную возбудимость, беспокойство и нервозность. Сходная реакция наблюдается у части обследуемых научных сотрудников к концу третьей недели пребывания. Дифференциальная самооценка функционального состояния (САН) показала более низкие усреднённые значения самочувствия, активности и настроения у командированных сотрудников в отличие от длительнопроживающих лиц при ежесуточном мониторинге. При этом к концу второй недели пребывания у части научных сотрудников отмечается постепенное снижение показателей САН. Это свидетельствует о постепенном нарастании психоэмоционального напряжения, усилении влияния симпатической нервной системы и нарастании общей усталости.

Таким образом, предварительно можно сделать вывод, что краткосрочное, менее трёх месяцев, пребывание в высоких Арктических широтах оказывает негативное влияние на психоэмоциональное состояние, вызывая напряжение регуляторных механизмов, способствующих снижению работоспособности и когнитивных функций.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ НЕШТАТНОЙ СИТУАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

Пятун Д.Э.

*Российский Государственный аграрный университет – Московская сельскохозяйственная Академия имени К.А. Тимирязева,
г. Москва, Россия*

В статье предпринята попытка анализа психологической репрезентации нештатной ситуации, проведен краткий теоретический анализ феномена, апробирована одна из методических процедур для изучения особенностей репрезентации нештатных ситуаций. К нештатным ситуациям относятся:

угроза или наступление чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера; террористическая угроза или террористический акт; противоправные действия, совершенные в отношении руководства либо работников ОАО "РЖД", пассажиров или иных пользователей услуг железнодорожного транспорта и др.

К числу малоизученных тем можно отнести феномен психологической репрезентации нештатной ситуации. В современной психологии принято анализировать особенности ментальной репрезентации с позиций эффективности/неэффективности когнитивной саморегуляции деятельности (Белых С.А. и др., 2016). Теоретически обоснованы и эмпирически валидизированы вербальные и графические показатели репрезентации, свидетельствующие об адаптации субъекта к определенным аспектам профессиональной деятельности.

При проведении диагностики сотрудников психологом с помощью компьютерной программы оцениваются преимущественно психофизиологические показатели, мы предприняли попытку выхода за рамки психофизиологических коррелятов готовности действовать в нештатной ситуации и обращения к пространству личностного ресурса субъекта.

Цель исследования – изучение особенностей психологической репрезентации нештатной ситуации. В качестве общей гипотезы было сформулировано положение о существовании различий в психологической репрезентации нештатной ситуации сотрудниками с разным «опытом» взаимодействия с нештатной ситуацией. Частные гипотезы посвящены проверке положений о существовании различий в формальных (чувственный уровень) и содержательных (смысловой уровень) особенностях репрезентации нештатной ситуации.

В исследовании приняло участие 250 человек, выборка была поделена на три группы: респонденты (N=200) в возрасте от 20 до 45 лет (средний возраст 33 года), которые не были участниками нештатной ситуации, и знакомы с ней только теоретически (группа 1); респонденты (N=35) в возрасте от 20 (до 35 лет (средний возраст 21), которые были участниками нештатных ситуаций, и успешно справились с возникшими сложностями (группа 2); респонденты (N=15) в возрасте от 20 до 45 лет (средний возраст 30), которые были участниками нештатной ситуации, но не смогли успешно справиться с нештатной ситуацией (группа 3).

Для получения данных была использована графическая методика первоначально известная как «Семейная социограмма» Э. Эдемиллера и В. Юстицкиса (2008), а затем адаптированная Г.В. Шуковой как «Витаграмма» (2014) с целью анализа особенностей социально-психологического пространства практических психологов. Валидность, информативность и компактность данной методики послужили основанием для ее использования в нашем исследовании. Для анализа достоверности полученных данных были использованы непараметрические методы сравнения выборок, в частности, U – критерий Манна-Уитни.

Полученные данные свидетельствуют о существовании значимых различий в репрезентации нештатной ситуации сотрудниками железной дороги, имеющих разный «опыт» взаимодействия с ней. В частности, по формальным особенностям репрезентации было обнаружено, что для группы 1 характерно значимо большее количество «элементов» в репрезентации нештатной ситуации, чем для групп 2 и 3. Значимо меньшее количество «элементов» в репрезентации нештатной ситуации обнаружено в группе 3. Особенности содержательного аспекта репрезентации связаны с наличием достоверных различий в группах респондентов по показателю «одномерность – многомерность»: от доминирования «многомерности» в группе 1 – к «одномерности» в группе 3. В группах 1 и 2 были выделены дескрипторы, объединенные в смысловые конструкты «технические средства», «переживания» и «взаимодействие с другими людьми». В группе 3 преобладали дескрипторы, включенные в смысловой конструкт «технические средства».

КОНСТРУКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ КАК СРЕДСТВО РЕГУЛЯЦИИ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО НАПРЯЖЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ НЕГАТИВНЫХ ЯВЛЕНИЙ В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Ракитская О.Н.

*Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения
наказаний», г. Вологда, Россия*

Общение выступает основным средством, обеспечивающим выполнение профессиональных задач в деятельности, связанной со взаимодействием с другими людьми. От функционирования этого инструмента зависит уровень психоэмоционального напряжения каждого отдельного участника профессионального общения и возникающих при этом межличностных и социальных отношений, которые могут реализовываться, по сути, в таких типах интеракции, как сотрудничество или конфликт.

«Конструктивное общение» как термин достаточно популярный в деловой коммуникации, тем не менее, слабо разработан как теоретический конструкт в социальной психологии. Проблема дефиниции конструктивного общения традиционно решается в психолого-педагогической практике через определение характеристик коммуникации, отражающих сотрудничество партнеров, ориентированное на взаимное удовлетворение интересов (потребностей), а также посредством исключения признаков взаимодействия деструктивного характера, выражаемого в наличии ущерба, как физического, так и психологического характера (ущерб личностному достоинству, самооценке, имиджу и пр.).

Дефицит конструктивного общения в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) мы рассматриваем как фактор увеличения психоэмоциональной напряженности всех членов профессиональных коммуникативных ситуаций. При этом следует учитывать, что по роду своей деятельности сотрудники должны взаимодействовать как с другими членами организации, так и с лицами, осужденными к лишению свободы за совершенные преступления.

Экстремальный характер деятельности сотрудников УИС широко описан в литературе и в основном обосновывается характеристиками

спецконтингента (осужденных) преимущественно с негативной оценочной нагрузкой, что отражает образ опасного для взаимодействия партнера, вряд ли привлекательного для общения. Сосредоточение в одном пространстве людей с криминальным поведением традиционно рассматривается как фактор риска, который определяет наличие большого объема мероприятий, связанных с обеспечением правопорядка, отражающих преимущественно действия силового характера.

Таким образом, обстоятельства деятельности сотрудников определяют конфликтный тип взаимодействия с осужденными, противостояние между ними, что стимулирует высокий уровень психоэмоционального напряжения. При этом перед УИС стоит задача психолого-педагогического характера, связанная с исправлением личности осужденных, их ресоциализацией, направленной на приобретение осужденными альтернативных образцов поведения просоциального типа. Реализация данной задачи возможна только при организации сотруднических отношений, наличие способностей и готовности к которым требуется от сотрудников пенитенциарных учреждений. При этом возникает вопрос о достаточности соответствующего опыта в жизнедеятельности среднестатистического сотрудника УИС, в арсенале которого в качестве педагогически грамотных методов, как правило, присутствует морализаторство, нотации, выговоры и замечания.

Следует сказать о том, что те же методы, в качестве наследия советской педагогики, рассматриваются как средства воспитания и самих сотрудников. При этом упускается из виду наличие в оценочных высказываниях признаков конфликтного дискурса, вызывающего у воспринимающего их партнера увеличение напряжения и усиление сопротивления воздействию такого рода в активной или пассивной формах. Дефицит умений конструктивной коммуникации проявляется, на наш взгляд в отсутствии возможности конструктивно формулировать не только негативную обратную связь в форме критики, но и давать позитивную в форме одобрения.

В нашем опросе практических психологов УИС (n=88) с целью определения содержания конструктивного общения и выявления его дефицитов мы получили операционализацию данного конструкта в способности специалиста к следующим действиям: 1) «донести свои мысли до собеседника» в качестве «объективной информации», «безоценочно» по отношению к личности партнера; 2) говорить и слушать собеседника не столько «безоценочно», сколько без негативной оценки наряду с выражением

уважительного отношения к личности партнера по общению или его точке зрения; 3) сотрудничать для достижения общей цели при наличии «равноправия сторон» и отсутствии «скандалов, угроз»; 4) «понимать и решать проблемы» с «учетом интересов обеих сторон, взаимовыгодно»; 5) говорить «грамотно», «вежливо», «без жаргона и просторечия».

Наши респонденты, опираясь на опыт собственных наблюдений, описывали коммуникативные трудности сотрудников исправительных учреждений, связанные с изложением своих мыслей наряду с неумением слушать собеседника при взаимодействии с коллегами, обуславливающими конфликтный фон общения, проявляющийся, в том числе, в использовании нецензурной лексики и брани, а также негативных оценочных комментариев.

В общении между сотрудниками и осужденными респонденты обозначили наличие со стороны сотрудников боязни и раздражения, несдержанность во взаимодействии, стремление подтвердить свое доминирование высокомерным поведением («авторитарный стиль общения»). Помимо этого, вырисовался образ апатичного сотрудника, не видящего смысла в работе.

При отсутствии внутренней мотивации к труду и удовлетворенности, с ним связанной, можно говорить об «отчуждении» как феномене, присущему современному человеку вообще и сотрудникам УИС в частности [1]. Еще А.Н. Леонтьев в работе «Проблемы развития психики» рассматривал отчуждение как несовпадение мотива деятельности человека с объективным результатом, когда в действительности человек стремится удовлетворить потребности в жилье, одежде, пище, а трудовая деятельность становится для него лишь способом заработка. Снижение личных достижений как измерение профессионального выгорания характеризуется чувством некомпетентности на работе, безуспешности, человек может отрицать свою трудовую деятельность, результаты труда и профессиональные качества [4]. Возникает данное негативное явление в результате воздействия следующих традиционно выделяемых стрессоров: ненормированного, продолжительного рабочего дня; высокой степени нагрузки в профессиональной сфере, не соответствующей возможностям специалиста; эмоционально сложным ситуациям и конфликтам; чрезмерного контроля руководства организации; отсутствия поддержки социального характера от организации – в полной мере имеющих отношение к деятельности работников пенитенциарных учреждений.

Психологическая служба, созданная в УИС, призвана, в том числе к решению вопросов профилактики негативных явлений в развитии личности сотрудников, к которым относят профессиональную деформацию или эмоциональное выгорание, возникающих в условиях напряженной трудовой деятельности. При этом основными задачами являются организация целенаправленных психологических исследований по данной проблематике, обучение специалистов психотерапевтическим методам, разработка программ психологического обеспечения деятельности сотрудников различных служб УИС и др. [2]. Возможность функционирования рабочих групп и отдельных сотрудников в экстремальных условиях многие исследователи связывают со здоровым морально-психологическим климатом, чувством уверенности, взаимопониманием, уважением и доброжелательностью сотрудников друг к другу, взаимной требовательностью и взаимозаменяемостью, которые составляют необходимые предпосылки психологической готовности коллектива к деятельности в экстремальных ситуациях, создания общей установки на успешное выполнение стоящей задачи, слаженности и согласованности действий [3].

Признавая тот факт, что в рамках профессиональной подготовки психологов аккумулируется информация о принципах, формах и методах конструктивного общения, полезная для осуществления психотехнической практики, следует сделать вывод о необходимости ее популяризации среди сотрудников. Действенным средством может стать разработка системы психологической подготовки сотрудников, в рамках которой следует осуществлять психологическое просвещение в отношении оптимизации межличностных отношений, способствовать освоению речевых высказываний, способствующих реализации сотрудничества в профессиональном общении.

Библиографический список

1. Бовин Б. Г., Федорова Е. М. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 110–118.
2. Воробьева О. А. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3. С. 125-128.

3. Кисилев А.М. О психологической готовности сотрудников и подразделений уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях // Прикладная юридическая психология. 2014. № 1. С. 42-46.

4. Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как форма отчуждения // Вестник науки Сибири. Гуманитарные науки. 2017. №4 (27). С.84-91.

РИСКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ: ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ДЕФОРМАЦИЙ СФЕРОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Рогов Е.И., Желдоченко Л.Д.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

Риски профессионализации личности в массовых профессиях обычно связывают с длительностью реализации основных профессиональных функций, не рассматривая специфику рисков в рамках отдельных специализаций. Возможно, этим объясняется, практически, отсутствие работ, изучающих риски трансформации личности педагогов, работающих с разным контингентом обучаемых. Особенно актуально и остро данная проблема касается педагогов социальных приютов, чья деятельность является высоко общественно значимой в силу их существенного вклада в коррекцию и введение клиентов в социум, сопровождение их личностного развития.

Важность решения данной проблемы связана с тем, что работники социальных приютов находятся в условиях, требующих, в первую очередь, проявления высокой нравственной ответственности за здоровье и жизнь воспитанников. Риски данной профессии также включают перманентный стресс, возникающий даже в простейшем взаимодействии с клиентами и их представителями, непрерывное отслеживание проблем, возникающих у клиентов. В результате длительного пребывания в данной профессии, наблюдается трансформация профессионализма, что порождает возникновение различных профессиональных деформаций. Все это также вызвало острую потребность исследовать особенности рисков длительной реализации функций педагога социального приюта, проанализировать детерминанты, вызывающие у них профессиональные деформации.

Соответственно, целью работы стало исследование рисков длительного занятия профессиональной деятельностью педагогов социальных приютов. Для изучения рисков, деформирующих поведение, было опрошено 150 работников социальных приютов, а также 60 педагогов общеобразовательных школ. Опрос проводился с помощью стандартных методик: опросника SACS (С.Хобфолл), теста уровня агрессивности (А. Басс и Э. Дарки), теста-опросника самоотношения (В.В. Столин), теста «Смыслжизненные ориентации» (Д.А. Леонтьева), теста «Удовлетворенность работой» (В.А. Розанова), методик диагностики уровня эмоционального выгорания и общей коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).

Полученные данные продемонстрировали наличие специфических рисков в профессиональном становлении педагогов социального приюта, когда длительное нахождение в каждодневном стрессе искажает процесс профессионализации, приводит к возникновению и развитию профессиональной деформации.

Структурно профессиональные деформации представителей социэкономических профессий имеют следующую направленность: личностно-смысловую, индивидуально-деятельностную и коммуникативную. Риски, с которыми сталкиваются педагоги социального приюта, отражаются на психологических особенностях их деформации, отличающихся от таковых у педагогов общеобразовательных школ.

Сравнение профессиональных деформаций у двух групп респондентов выявило значимые различия по всем компонентам. Так, деформации личностно-смысловой сферы работников социального приюта отличаются более низкой степенью осмысления своего существования, в сравнении с педагогами стандартных школ. Работники социальных приютов также оказались в большей степени направлены на прошлое, видя в предшествующей жизни наполненность самыми прекрасными и продуктивными делами. Риски индивидуально-деятельностного вектора трансформации личности педагогов социального приюта связаны, в первую очередь, с открытой неудовлетворенностью своим трудом, начиная от условий и рабочей обстановки, заканчивая зарплатой и возможностью карьерного роста. Кроме того, в отличие от учителей школ, работники социальных приютов чаще стремились продемонстрировать асоциальные

поступки в ситуациях напряженного общения. В этой же группе респондентов явно сильнее проявлялся синдром эмоционального выгорания.

Специфические отклонения работников социальных приютов в сфере общения обусловлены, выраженной интолерантностью и недружелюбием. Им также свойственно использование механизма психологической защиты, тормозящего проявление эмоций, как реакции на психотравмирующие действия извне.

Результатом проведенной исследовательской работы стало выявление особенностей феномена профессиональной деформации у педагогов социального приюта и их отличие от педагогов общеобразовательных школ. Полученные данные существенно углубляют и расширяют сложившиеся в науке представления о процессе профессиональных трансформаций педагогов, длительное время работающих в социальном приюте, и позволяют наметить пути их коррекции.

ОТНОШЕНИЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ЗДОРОВЬЮ КАК ФАКТОР БЕЗАВАРИЙНОСТИ ВОДИТЕЛЕЙ-ДАЛЬНОБОЙЩИКОВ¹²

Родионова Е.А., Доминяк В.И., Никифоров Г.С., Дудченко З.Ф.

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Актуальность исследования. Специалисты по охране труда многих европейских стран считают водителей-дальнобойщиков самой опасной профессией, при том, что дорожная инфраструктура в Европейских странах хорошо развита, наблюдается высокий уровень безопасности дорог. Европейская статистика гласит, каждый десятый погибший на работе являлся водителем-дальнобойщиком. В России эта проблема является еще более актуальной в силу невысокого уровня дорожной инфраструктуры и высокого уровня загруженности российских дорог, большой популярности автомобильных грузоперевозок в силу их экономической выгоды. Эти обстоятельства предъявляют повышенные требования к безопасности

¹² Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ, номер проекта 18-013-00568.

грузоперевозок, а также к профессии водителя-дальнобойщика и его профессиональному здоровью.

Водители-дальнобойщики относятся к группе опасных профессий: они часто сталкиваются с дорожно-транспортными происшествиями, именно у этой профессиональной группы возникают внезапные проблемы со здоровьем, часты случаи рабочих травм. По данным российских страховых компаний частой причиной несчастных случаев на дорогах являются внезапные и острые проблемы со здоровьем водителей-дальнобойщиков (большая половина несчастных случаев связана с инсультом, сердечно-сосудистыми болезнями, острыми состояниями желудочно-кишечного тракта). Возросло количество смертельных случаев из-за проблем со здоровьем водителей-дальнобойщиков.

Для решения этой острой задачи в России и за рубежом учеными-исследователями, практиками, специалистами по чрезвычайным ситуациям проводятся исследования профессионально важных качеств «аварийных» и «безаварийных» водителей, стиля вождения, отношения к профессиональному здоровью и пр.

Цель. Анализируя производственный травматизм опасных профессий, мы пришли к выводу, что существуют группы сотрудников подверженных травматизму, нанесению ущерба себе и другим (ненамеренное), а также склонность к повторяемости травматизма. Цель исследования состоит в изучении возможности прогнозирования поведения человека в напряженных и опасных профессиональных ситуациях по профилю сотрудника «отношение к здоровью», а также в анализе имплицитных установок отношения к здоровью и болезни во взаимосвязи с уровнем аварийности и травматизма водителей-дальнобойщиков.

Методы и методики исследования. В исследовании приняли участие 108 водителя-дальнобойщика крупной логистической компании Санкт-Петербурга. Анализ аварийности осуществлялся с помощью метода, который применяется в компании несколько лет: количество аварий на водителя в год, тяжесть аварии, ущерб для здоровья водителя. Учитывался также показатель продуктивности водителей (своевременность выхода в рейс, доставки груза и пр.).

В основе исследования имплицитных установок отношения к здоровью и болезни лежит модель ортогональных имплицитных установок (Доминьяк, Родионова). В исследовании водителей-дальнобойщиков применялась

методика Double-Target IAT (модифицированная версия Single-Target IAT), основанная на модели ортогональных имплицитных установок.

Обсуждение результатов. Имплицитные характеристики отношения к здоровью и болезни отражаются в модели ортогональных имплицитных установок. По результатам исследования было выделено четыре типа сотрудников, которые обладают своими качественными характеристиками и относятся к группам риска, где I тип –самый низкий, IV –самый высокий, в которой находятся сотрудники, максимально подверженные риску потери здоровья и производственным травмам. Таких сотрудников опасно брать на сложные и стрессовые профессиональные участки работы (рис.1).

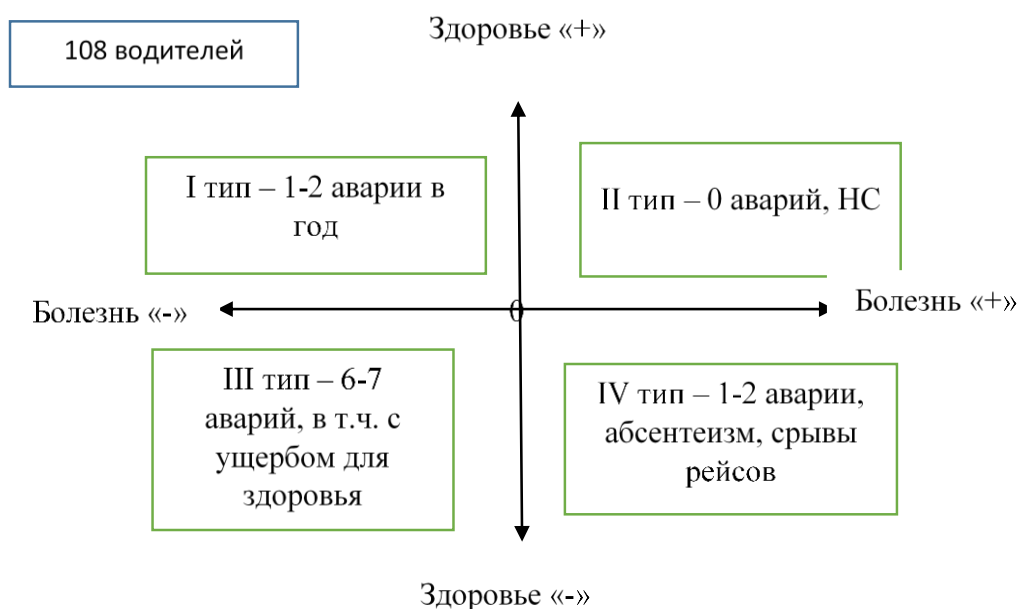


Рис. 1. Результаты аварийности водителей-дальнобойщиков в соотношении с типом отношения к здоровью

Проведенное исследование показывает взаимосвязь отношения к профессиональному здоровью с уровнем аварийности и травматизма водителей-дальнобойщиков.

Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ, номер проекта 18-013-00568.

ОСНОВНЫЕ РИСКИ ПОТЕРИ ЗДОРОВЬЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В АРКТИЧЕСКОМ РЕГИОНЕ

Рубцова Н.Б., Бухтияров И.В.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

"Научно-исследовательский институт медицины труда

имени академика Н.Ф. Измерова",

г. Москва, Россия

Снижение заболеваемости и рисков развития профессионально детерминированных патологий у работающих в условиях воздействия неблагоприятных факторов производственной и окружающей среды является актуальной задачей.

Основными факторам труда и жизнедеятельности работающих на предприятиях в Арктике являются; климато-геофизические факторы; вредные и опасные факторы условий труда; факторы особенностей вахтового метода ведения работ; психологические угрозы; факторы питания, водоснабжения; социально-бытовые, медико-социальные факторы.

Кратко будет дан анализ этих факторов и представлены принципиальные пути решения с учетом отечественного и зарубежного опыта. Разработка системы оценки и управления профессиональным риском для здоровья работающих вахтовым методом позволит гибко использовать арсенал мер профилактики нарушений здоровья работающих в экстремальных климатических условиях Арктической зоны, повысить, таким образом, эффективность труда, сократить экономические потери, снизить показатели заболеваемости, инвалидности, смертности, продлить трудовое долголетие.

ТИПЫ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РИСК

Солнцева Г.Н.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,

г. Москва, Россия

Особенности профессиональной деятельности получают свою определенность при выявлении типов ситуаций, каждый из которых

описывается особенностями объективных внешних (санитарно-гигиенических, организационно-технических и социальных условий) и внутренних составляющих и факторов деятельности. Основные критерии типологии ситуаций: стандартные/нестандартные, простота/сложность, стабильность/динамичность, определенность/неопределенность, опасность/безопасность для объективных (внешних) и субъективных составляющих. Стандартные (обычные, нормальные, штатные) ситуации отражают нормативные представления о деятельности, а также постоянно или кратковременно возникающие особые условия, характеризуются постоянством диапазона вариативности динамических характеристик, сложности и неопределенности, высокой вероятностью повторения - предсказуемостью, что предполагает устойчивость и оптимальность структуры внутренних психических процессов. Деятельность в таких условиях характеризуется оптимальным уровнем общей активности и контроля, актуализацией когнитивных и исполнительных схем, снижением влияния факторов мотивации и функционального состояния.

Для многих видов деятельности стандартными могут быть ситуации, внешние условия которых отличаются динамичностью, сложностью и неопределенностью, а к деятельности предъявляются повышенные требования. Деятельность в таких ситуациях требует усилий - более высокого уровня активности и контроля, характеризуется когнитивной сложностью, необходимостью прогнозирования, «решения проблем» и «принятия решения», выбора приемлемых исполнительных схем, выраженным влиянием личностных качеств и функционального состояния. Этот тип ситуаций относится к стандартным, а деятельность описывается как напряженная.

К нестандартным ситуациям относятся «особые» внешние условия, которые носят временный (внезапные и кратковременные изменения) или постоянный характер изменений санитарно-гигиенических, технологических и социальных параметров среды. Нестандартность ситуации в отношении внутренних составляющих деятельности связана с противоречивостью субъективных переменных, обусловленных решением проблем и принятием решения, требует актуализации имеющегося потенциала. Положительный результат деятельности в нестандартных ситуациях связан с возможностями (ограничениями) человека как в отношении внешних условий, так и психических процессов. Ситуации, параметры которой сопряжены с

предельными возможностями человека, определяются как **экстремальные**, которым соответствуют три типа экстремальных профессий – по внешним условиям, психической напряженности и уровню опасности.

Экстремальные ситуации (по определению) всегда связаны с опасностью. Аксиома потенциальной опасности предполагает, что любая деятельность является потенциально опасной, однако только для экстремальных профессий опасность становится актуальной. Если параметры внешних условий выходят за пределы допустимых норм и не соответствуют характеристикам субъекта, они являются прямой угрозой жизни. В условиях напряженной деятельности вероятность когнитивных, регулятивных и исполнительных ошибок резко возрастает, что приводит к расширению спектра факторов опасности. В процессе эксплуатации технических систем и технологических процессов вследствие ошибок человека, влияния природных или техногенных факторов потенциальные угрозы могут переходить в нештатные экстремальные и опасные ситуации.

Первый тип экстремальных профессий характеризуется экстремальными внешними условиями. Безопасность в этих профессиях достигается за счет средств индивидуальной и коллективной защиты, контроля (мониторинга) функционального состояния и его факторов, мероприятий по их минимизации. Если предельными значениями характеризуются составляющие деятельности – второй тип ситуаций и профессий, снижение нагрузки достигается лишь за счет программно-технических средств (человеко-ориентированное проектирование). Следует заметить, что техническая поддержка экстремальной деятельности требует решения проблемы оптимального (сбалансированного) распределения функций в системе: автоматизация снижает напряженность, последствия высокого уровня автоматизации могут оказаться катастрофичными (например, по одной из версий причины катастроф Boeing 737 MAX 8).

Функция третьего типа экстремальных профессий - обеспечение безопасности общества - снижение и локализация угроз природной, техногенной, социальной и др. опасности. Деятельность характеризуется как особыми внешними условиями, так и высокой напряженностью, а специфика обусловлена необходимостью принятия решения в условиях осознанной актуальной опасности, противоречия мотивационных тенденций (снижение опасности в интересах общества ставит под угрозу собственную безопасность), высокий риск. Именно этот тип деятельности связан с

понятием профессионального риска, поскольку действия субъекта приводят к возрастанию степени угроз, в то время как для первых двух типов риск выступает лишь в значении вероятности отрицательного воздействия, не обусловленного принятием решения. При всей важности подготовки профессионалов этого типа решающее значение имеют индивидуально-личностные качества, которые с необходимостью должны стать основными критериями отбора.

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Сперанская А.В., Прокопьева С.А., Чертовикова А.С., Смирнова Ю.В.

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования

«Вологодский институт права и экономики

Федеральной службы исполнения наказаний»,

г. Вологда, Россия

Профессиональная деятельность в системе исправительных учреждений предъявляет достаточно серьезные требования к профессиональным знаниям и умениям, которые приобретаются в учебных заведениях и закрепляются в процессе реальной работы с осужденными, и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу, включенную в понятие «исполнение наказания». Экстремальный характер работы с осужденными оказывает сильное воздействие на сотрудников исправительных учреждений, а также негативно сказывается на их профессиональной деятельности. Знание психологических условий, определяющих профессиональное развитие личности сотрудников исправительных учреждений, необходимо для повышения результативности их профессиональной деятельности, которая во многом зависит от их трудовой мотивации, от ее направленности и содержания. В свою очередь, трудовую мотивацию можно рассматривать как одно из ведущих условий для профессионального развития сотрудников исправительных учреждений.

Целью исследования стало изучение особенностей мотивационной структуры у сотрудников отдела безопасности исправительного учреждения, имеющих различный доминирующий вид трудовой мотивации.

Основным методом исследования стало тестирование: для выявления доминирующего вида трудовой мотивации использовалась методика К. Замфир в модификации А. Реана, для определения мотивационной структуры применялся опросник мотивационной структуры личности (автор В. Гербачевский).

В результате исследования выяснилось, что у трети сотрудников отдела безопасности, принявших участие в исследовании, доминирующим видом трудовой мотивации выступила внешняя положительная мотивация (33,3%), на втором месте - внутренняя мотивация и внешняя отрицательная мотивация (по 19,4%), у малой части испытуемых (8,3%) обнаружена равная выраженность всех видов трудовой мотивации. Полученные результаты могут рассматриваться как достаточно тревожные, так как всего пятая часть испытуемых имеет положительный ресурс для своего профессионального развития. Внешняя положительная мотивация – достаточно хороший показатель для потенциального профессионального развития, но все же выступает неустойчивым ресурсом. Как только поменяются условия положительного стимулирования труда в сторону их уменьшения, так может поменяться и вид доминирующей мотивации в сторону отрицательной. Также руководителям необходимо учитывать доминирующий вид трудовой мотивации при постановке текущих задач персоналу, что позволит создать условия для профессионального развития сотрудников исправительных учреждений.

При сопоставлении результатов в мотивационной структуре учитывались указанные В. Гербачевским компоненты, сгруппированные по четырем блокам, которые анализировались с точки зрения определения самого выраженного элемента в каждом блоке. Так, у сотрудников с внутренней мотивацией в блоке «ядро мотивационной структуры» самым выраженным элементом выступил мотив избегания, который свидетельствует о боязни достижения плохого результата деятельности и связанного с этим наказания. В свою очередь, у сотрудников с внешней положительной мотивацией преобладает мотив самоутверждения, который свидетельствует о стремлении ставить более сложные цели в привычной деятельности. У остальных групп испытуемых преобладающим выступает мотив к смене деятельности, показывающий желание испытуемых постоянно менять свою деятельность, им не нравится выполнять монотонную, однотипную деятельность.

Стоит обратить внимание, что у сотрудников с внешней отрицательной мотивацией получена наименьшая выраженность всех элементов в мотивационной структуре личности на фоне других групп, а у сотрудников с внешней положительной мотивацией – самые большие значения по большинству элементов.

Полученные результаты позволяют судить о том, насколько мотивационная сфера имеет серьезное значение для профессионального развития сотрудников исправительных учреждений. Необходимо определить вектор в психологической работе с каждой группой сотрудников для выработки стратегии в оптимизировании трудовой мотивации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ И ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ СОТРУДНИКОВ МЧС

Становова Л.А., Захарова О.В.

Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия

Вопрос обеспечения и сохранения профессионального здоровья специалистов экстремального профиля в современных реалиях стоит очень остро. Их деятельность связана с чрезмерной физической и эмоциональной нагрузкой, непредсказуемостью и неопределенностью ситуаций, постоянной повышенной готовностью к экстренным действиям. В полной мере к данной категории лиц, которые подвержены длительному негативному воздействию и профессиональному стрессу, можно отнести спасателей МЧС. Деятельность сотрудников МЧС зачастую протекает в неблагоприятных условиях, связана с постоянным риском потери здоровья и жизни, отмечается высокая ответственность за жизнь и здоровье других людей.

Повышенная стрессогенность профессии ставит проблему восстановления ресурсов, эффективных регуляторных механизмов, которые позволят оптимизировать нарушенное функциональное состояние. Единственным ресурсом, на который можно рассчитывать в данной ситуации, зачастую выступает высокая нервно-психическая устойчивость спасателя, а по сути, его жизнеспособность. В контексте нашего исследования жизнеспособность проявляется в стремлении человека выжить в ухудшающихся условиях; стать индивидуальностью, сформировать смысложизненные установки, самоутвердиться, найти себя, реализовать свои

здатки и творческие возможности. Это степень приспособленности человека к жизни, к резким колебаниям условий жизнедеятельности. Именно жизнеспособность определяется как универсальная способность человека сохранить здоровье и не «сломаться» в неблагоприятных жизненных условиях.

Изучение проблемы профессионального здоровья и жизнеспособности личности сотрудников МЧС позволяет спрогнозировать негативные проявления профессиональной деятельности (деформации, деструкции), выстроить психологическое сопровождение сотрудников МЧС с целью сохранения их профессионального здоровья и долголетия, снятия эмоционального напряжения и формирования жизнеспособности.

Цель исследования: изучить уровень профессионального здоровья и жизнеспособности сотрудников МЧС.

Для реализации поставленной цели нами использовались теоретические и эмпирические методы исследования: теоретико–методологический анализ литературы, психологическое тестирование. Методики исследования. Жизнеспособность сотрудников МЧС исследовалась с помощью теста «Жизнеспособность взрослого человека» (А.В. Махнач). Профессиональное здоровье сотрудников МЧС исследовалась с помощью методики определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз», методики диагностики оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН), методики «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (адаптированный Крюковой Т.Л. вариант методики Н.С. Эндлера, Д.А. Паркера «Coping Inventory for Stressful Situations»). В настоящий момент идет обработка результатов исследования, осуществляется качественно-количественный анализ данных.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

Суннатова Р.И., Сергеев А.А.

Психологический институт РАО, г. Москва, Россия

Представлены результаты эмпирического исследования, целями и задачами которого являются: исследовательская задача — показано, что наличие эмоционального выгорания у педагогов может рассматриваться как

условие, способствующее деформации коммуникативной сферы взаимодействия «педагог - обучающиеся». Методическая задача - проверка психометрических свойств известного опросника для выявления эмоционального выгорания В.В.Бойко показала необходимость редакции текста опросника. Практическая задача – обсуждение результатов диагностики коммуникативных качеств педагогов и степени их эмоционального выгорания в формате тренинга – семинара с педагогическим коллективом позволяет внести позитивные изменения в систему взаимоотношений педагога с обучающимися. В исследовании была использована методика Дж.Роттера по выявлению локуса контроля. В шкалу «интернальность в производственной сфере» была внесена модификация с ориентацией на специфику педагогической деятельности с последующей проверкой ее психометрических свойств. Кроме этих двух методик, была использована авторская методика «Коммуникативные качества педагога», в которой выявлялись такие характеристики, как: создание доверительного отношения в ситуации взаимодействия, создание у обучающихся чувства веры в свои возможности, способность профессионала обуздывать себя от вмешательства и давления на другого, и принятие другого таким, каков он есть. Полученные результаты по авторской методике свидетельствуют; во-первых, о том, что ее можно использовать при решении исследовательских и практических задач; во-вторых, что та реальность, которая выявляется созданной методикой, может рассматриваться не только как профессиональное умение и навык, но и как коммуникативные качества личности. Качества характерные ответственной личности, позиция которой в системе «Я и другие» определяется доброжелательностью, принятием ответственности за характер отношений и профессиональной поддержкой субъекта по взаимодействию, а также отсутствием показателей эмоционального выгорания. В исследовании приняли участие 78 педагогов общеобразовательной школы г. Москвы.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАК НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА¹³

Толочек В.А., Вильчес-Ногерол В.В.

Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

Цель исследования: историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методики в решении задач профессионального отбора. Обсуждается комплекс вопросов проблемы профессионального отбора (методология и методы, методики, процедуры организации и проведения диагностики, сохранения и использования эмпирических данных и др.). Выдвигаются гипотезы: Исторически сложившаяся теория и практика профессионального отбора не отражают условия и требования деятельности субъекта в реальной среде современных организаций; сложившаяся теория и практика не согласованы с эволюцией организаций (стадиями их жизненного цикла, изменениями внутренней и внешней среды); сложившаяся теория и практика не отражают тенденции эволюции социальных объектов и не согласованы с реальными запросами современного общества.

Утверждается, что психологическая диагностика и технологии профессионального отбора, сформировавшиеся к середине XX ст., остаются самыми консервативными областями психологии, мало подверженными как влиянию развивающейся методологии дисциплины, так и динамике исторических изменений социальных объектов. Но за минувшие десятилетия радикально изменились технологии и организации труда, типичная семья, институты социализации человека, доминирующие ценности и др.

Нет прежней стабильной организации труда, его технологий, типичных трудовых действий. Прежняя установка на диагностику предельно элементарных и стабильных особенностей человека (свойств нервной системы и темперамента, личности, интеллекта, психомоторики и пр.), фиксируемых посредством отдельных шкал и субтестов методик, должна быть критически переосмыслена. В современной действительности имеют место преимущественно совместная, а не индивидуальная деятельность;

¹³ Исследование поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

сложные виды труда и динамично изменяющиеся технологии; быстрая по интенсивности и продолжительная эволюция человека как субъекта; частые изменения места работы, должности, специализации и др. Более важную роль стали играть целостные психологические образования (стили, стратегии поведения, «интегральная индивидуальность» по В.С.Мерлину и др.), а не элементарные; новые формы организации труда (рабочие группы, команды, виртуальные рабочие места и виртуальных работников, институт фрилансеров, аутсорсинг и пр.).

Изменился и человек труда. Возросший образовательный уровень типичного субъекта деятельности сочетается с повышением нестабильности и вариативности его карьеры. Возрастающая вариативность индивидуально-психологических особенностей субъектов деятельности, особенностей организационной культуры, динамичности изменений стадии их развития, или жизненных циклов организации, все большей специализация рабочих мест требуют соответствующей коррекции задач, методического инструментария и технологий оценки соответствия (а не «пригодности») человек к выполнению актуального («здесь и теперь») спектра профессиональных функций. Возрастает разнообразие возможных вариантов организации рабочих групп; к основным вариантам можно относить проектные группы, фрилансеров, виртуальные рабочие места и виртуальных работников, аутсорсинг и др. Во второй половине XX ст. профессии стали сильно дифференцироваться по предмету и средствам труда (т.е., в настоящей исторической ситуации много больше оснований говорить о той или иной специальности, а не о профессии в целом); к концу XX ст. многие рабочие места обрели множество специфических особенностей. Устойчивая тенденция минимизации органов управления, изменения характера представления информации могут весьма значительно в короткое время изменять само содержание многих видов профессиональной деятельности.

При решении прикладных задач выявляются связи между параметрами успешности субъектов и их индивидуально-психологическими особенностями чаще на уровне $r = [0,250 - 0,350]$; соответственно, коэффициенты детерминации при этом остаются крайне низкими (они равны квадрату коэффициента корреляции). Согласно результатам метаанализов, представленных разными авторами, валидность многих методов и отдельных методик, традиционно используемых для решения задач профессионального отбора, устойчиво невысока.

На основании историко-теоретического анализа полагается, что «базовые» вопросы теории и практики профессионального отбора должны быть интегрированы с широкими задачами психологического обеспечения профессиональной деятельности субъекта (человекобережения в т.ч.) и согласованы с: 1) динамикой изменений состояния внешней и внутренней среды организации, влияющей как на «нормы» отбора, так и на содержание работы с персоналом; 2) новым пониманием задач управления человеческими ресурсами; 3) развитием теории и практики психодиагностики (обеспечивающих переход к задачам отбора не «под профессию», а для решения актуальных задач на конкретном рабочем месте; 4) пониманием идеологии «отбора» как «подбора» и последующего «распределения» людей по соответствующим рабочим местам; 5) исходить не из концепций индивидуальной, а совместной профессиональной деятельности людей, ориентирующих на подбор кандидатов по дополнению качеств уже работающих сотрудников компании качествами новичков (обеспечивающих интеграцию личностных и профессионально важных качеств всех взаимодействующих субъектов совместной деятельности); 6) создания банков данных и формирования «кадровой логистики»; 7) переосмыслены взаимосвязанные задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности людей, обеспечивающих переход от парадигмы оценки актуальных качеств субъекта к парадигме актуализации ресурсов субъектов совместной деятельности и др.

Ключевые слова: психодиагностика, профессиональный отбор и подбор, эмпирические данные, ресурсы, совместная деятельность субъектов, динамика, эволюция, внешняя и внутренняя среда организации.

Исследование поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ОПЕРАТИВНОГО СОСТАВА МЧС К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Тузова О.Н., Сергеева А.А., Синкевич И.А.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Мурманский арктический государственный университет»,
г. Мурманск, Россия*

Актуальность исследования адаптации оперативного состава МЧС обусловлена тем, что экстремальный характер деятельности требует не только осуществления профессионального отбора, но и психолого-педагогического сопровождения сотрудников, отслеживания их психоэмоционального состояния, нервно-психической устойчивости, адаптивных способностей для своевременного коррекционного воздействия.

Вопросы совершенствования кадрового потенциала оперативного состава, психологического обеспечения работы коллектива рассматриваются как важнейший фактор повышения эффективности служебной деятельности сотрудников МЧС.

Основная проблема исследования заключается в том, что, несмотря на достаточную разработанность темы адаптации к профессиональной деятельности, остаются не устраненными противоречия между требованиями психологической практики и отсутствием теоретического обоснования проблемы психологической адаптации оперативного состава МЧС к профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Объект исследования – адаптация к деятельности в экстремальных условиях.

Предмет – социально-психологическая адаптация оперативного состава МЧС к деятельности в экстремальных условиях.

Цель данной работы – выявить особенности социально-психологической адаптации оперативного состава МЧС к деятельности в экстремальных условиях.

Теоретико-методологическая база исследования: работы Г. Селье (теория стресса и адаптационных резервах человека), А.А. Налчаджана (теория психологической адаптации личности на уровне личностных механизмов), В.С. Асеева (системный анализ проблемы адаптации),

И.К. Кряжевой (концепция психологических механизмов адаптации),
А.Г. Маклакова (концепция личностного адаптационного потенциала).

В исследовании применялись следующие методики:

1. Авторская анкета и анализ документов.
2. Диагностика социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда;
3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность - 02» (МЛО-АМ), А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин.

Выборка исследования составила 80 мужчин – оперативный состав МЧС, возраст от 22 до 45 лет, стаж работы от 1 месяца до 10 лет.

Исследование адаптации оперативного состава МЧС к профессиональной деятельности проходило в два этапа. На первом этапе с помощью анализа документов и авторской анкеты были сформированы три группы испытуемых по критерию стажа службы. В первую группу вошли испытуемые со стажем службы от 1 до 6 месяцев. Во вторую – от 6 месяцев до 3 лет, в третью – от 3 до 10 лет.

На втором этапе исследования был проведен сравнительный анализ уровня социально-психологической адаптации и степени нервно-психической устойчивости оперативного состава МЧС с разным сроком службы. Было установлено, что испытуемые со стажем службы от 6 месяцев до трех лет имеют самый низкий уровень социально-психологической адаптации и нервно-психической устойчивости. На основании полученных данных были разработаны рекомендации по социально-психологическому сопровождению оперативного состава МЧС.

МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ АВИАДИСПЕТЧЕРОВ

Уварова М.Ю., Кедярова Е.А., Чернецкая Н.И.,
Монжиевская В.В., Русских Н.И., Чувашова О.А.

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Исследование посвящено изучению возможности развития стрессоустойчивости специалистов по управлению воздушным движением. Полученные результаты позволяют заключить, что проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу и исходные допущения.

Общие итоги выполненной работы сформулированы в следующих выводах.

Под стрессоустойчивостью, на наш взгляд, можно понимать интегративное свойство личности, способствующее высокой продуктивности деятельности в экстремальном пространстве.

Одним из наиболее значимых профессионально важных качеств специалистов по управлению воздушным движением является оптимальный (средний/высокий) уровень стрессоустойчивости, под которым обычно понимают способность человека сохранять устойчивую работоспособность в условиях эмоционального стресса. Поэтому в деятельности диспетчера УВД, наряду с профессиональной подготовленностью и тренированностью, стрессоустойчивость является важнейшим образованием.

На наш взгляд, исключительно важная роль в практической работе авиационных психологов отводится оценке таких составляющих стрессоустойчивости, как уровень нервно-психической устойчивости (НПУ), уровень нервно-психического напряжения (НПН), уровень стресса (УС) и уровень профессионального стресса у специалистов по управлению воздушным движением, деятельность которых протекает в напряженных условиях.

В ходе развивающей программы у сотрудников повысился уровень развития представлений о стрессе, стрессоустойчивости, способах выхода из стрессовых ситуаций, обогатились их содержательные характеристики.

Позитивные изменения произошли также в эмоциональном отношении специалистов по УВД к стрессовым ситуациям.

Произошли значимые позитивные сдвиги в показателях стрессоустойчивости. Повысился уровень НПУ - нервно-психической устойчивости (67%), снизился уровень стресса (73%) и УПС - уровень профессионального стресса (53%), снизился уровень НПН - нервно-психического напряжения (73%).

Разработанная и апробированная программа развития стрессоустойчивости у специалистов по управлению воздушным движением оказалась достаточно эффективной и ее можно рекомендовать к использованию психологами-практиками, осуществляющими психологическое сопровождение лиц, деятельность которых протекает в напряженных условиях и сопровождается постоянной стрессовой нагрузкой.

Полученные результаты подтвердили выдвинутую гипотезу и исходные допущения.

Проведенное исследование, естественно, не охватывает всех аспектов рассмотренной проблемы. Предметом дальнейших исследований могут стать вопросы, связанные с такой проблемой, как человеческий фактор в авиации и ряд других.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ПОДРОСТКОВ – ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ КРАЙНЕГО СЕВЕРА РОССИИ

Флотская Н.Ю., Буланова С.Ю., Пономарева М.А.
*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, Россия*

В настоящее время Арктика является стратегическим регионом, во многом обеспечивающим политическую и энергетическую безопасность России. Освоение и эффективное использование арктических территорий предполагает наличие профессиональных кадров, готовых работать в экстремальных природных условиях. В Арктике проживают коренные народы Крайнего Севера, которые являются естественным человеческим ресурсом для решения задач сохранения и развития арктических территорий. В связи с этим, важно иметь представление о профессиональной направленности старших подростков – представителей коренных народов Крайнего Севера России, их готовности к работе в Арктике.

Цель - выявление профессиональной направленности личности у старших подростков – представителей коренного населения Крайнего Севера России.

Методы и методики исследования. Для исследования профессиональной направленности личности у старших подростков – представителей коренного населения Крайнего Севера России были использованы такие методики, как «Опросник профессиональной готовности» Л.Н. Кабардовой, «Методика определения основных мотивов выбора профессии» Е.М. Павлютенкова.

Обсуждение результатов. В результате исследования определена профессиональная направленность подростков – ненцев, мальчиков и девочек 15-16 лет, на сферы профессиональной деятельности (человек, техника, природа, знак, художественный образ). Проанализированы

составляющие профессиональной готовности: субъективно оцениваемые умения, эмоциональное отношение, готовность к успешной деятельности в определенной сфере. Установлено соотношение мотивов при выборе профессии (социальных, моральных, эстетических, познавательных, творческих, связанных с содержанием труда, материальных, престижных, утилитарных). Полученные результаты позволили получить более полное представление о профессиональной направленности старших подростков – представителей коренных народов Крайнего Севера России, их готовности к работе в Арктике.

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ РИСКА СОЦИАЛЬНОЙ ФРУСТРИРОВАННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ КРИЗИСНЫХ ЦЕНТРОВ МЧС РФ

Хрипунова С.В., Зиновьева Д.М., Долгополова О.А., Панкратова Е.В.

*Волгоградский институт управления – филиал Федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования "Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации",
г. Волгоград, Россия*

Актуальность исследования. Проблема поиска личностных факторов профессиональной готовности, стрессоустойчивости специалистов кризисных центров МЧС РФ относится к числу актуальных в связи с тем, что их деятельность осуществляется в условиях экстремальных ситуаций. От их психологической устойчивости зависит здоровье и жизнь людей, попавших в чрезвычайные ситуации.

В отечественной и зарубежной психологии проведено значительное количество исследований, связанных с проблемой профессиональной готовности к работе в условиях экстремальных ситуаций. Однако, многочисленные исследования в основном касаются сотрудников пожарных подразделений МЧС РФ и не всегда уделяется достаточное внимание личному составу кризисных центров МЧС РФ, которые также находятся в эпицентре работы в экстремальных ситуациях. Они, как и другие подразделения МЧС РФ, первыми реагируют, организуют, и участвуют в ликвидации чрезвычайных ситуаций. К экстремальным ситуационным

факторам риска относятся: эмоционально тяжелые картины разрушений, гибели и ранений людей, внезапность ситуации, отсутствие опыта, длительность протекания и постоянные изменения экстремальной ситуации, недостаток контроля, эмоциональные переживания, связанные с горем и утратами и другие фрустрирующие факторы. Данные факторы могут привести к нарушению мыслительных, эмоциональных, волевых процессов, затормозить или вовсе исключить контроль за своими действиями у человека. Это также напрямую связано с уровнем стрессоустойчивости в условиях экстремальных ситуаций, отсутствием синдрома выгорания. фрустрированности (Н.Е.Водопьянова; А.Б. Леонова).

Цель работы: выявление факторов риска социальной фрустрированности и профессионального выгорания сотрудников кризисных центров МЧС РФ.

Методы исследования: теоретический анализ по проблеме психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях. Организационный метод – сравнительный, эмпирический - психодиагностический, методы статистической обработки.

Психологические методики: Опросник «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова) – показатели эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений, интегральный показатель выгорания; стратегии преодоления стрессовых ситуаций – SACS (Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова) – показатели «ресурсных» копинг-стратегий («АП» – сумма показателей субшкал «ассертивное действие», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки»), показатель пассивных – ресурсоразрушающих копинг-стратегий («ПА» – сумма показателей субшкал «избегание», «асоциальные действия», «агрессивные действия») и индекс конструктивности копинг-стратегий (ИК = АП/ПА); опросник Л.И. Вассермана – измерялся уровень фрустрированности (УФ); «16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла» форма С, измеряются факторы эмоциональной устойчивости, доминирования, самодостаточности, контроль желаний, фрустрированности.

Результаты исследования: выявлено значительное количество специалистов МЧС РФ с высоким уровнем выгорания и социальной фрустрированности.

В результате корреляционного анализа обнаружено следующее:

- чем больше выражено выгорание, тем сильнее социальная фрустрированность и больше риск профессиональной неготовности;
- чем выше индекс конструктивности копинг- стратегий, тем ниже фрустрированность и больше вероятность профессиональной готовности и наоборот;
- чем чаще используются активные ресурсные копинг-стратегии, т.е. тем меньше выражена социальная фрустрированность и наоборот.
- чем чаще используются пассивные копинг-стратегии, тем больше выражена социальная фрустрированность и меньше вероятность профессиональной готовности специалистов МЧС.

Обсуждение результатов. Работа в системе «ЧС – психолог-спасатель – пострадавшие» сопровождается высокими психоэнергетическими затратами (А.Б. Леонова). Это создает высокий риск профессионального выгорания и социальной фрустрированности.

На основе выявленных факторов могут быть сформулированы рекомендации для личного состава кризисных центров МЧС РФ в целях организации и проведения мероприятий психологического сопровождения и мониторинга их психоэмоционального состояния и личностных ресурсов, практическими психологами МЧС РФ.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ С ПОКАЗАТЕЛЯМИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ОСНОВНЫХ СИСТЕМ ОРГАНИЗМА ОБУЧАЮЩИХСЯ ВУЗА МЧС РОССИИ

Церфус Д.Н.¹, Карагачева М.В.², Иванова Т.В.¹, Акиндинова И.А.¹

¹*Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России*

г. Санкт-Петербург, Россия

²*Петербургский государственного университет путей сообщения*

Императора Александра I, г. Санкт-Петербург, Россия

Проблема профессионального здоровья специалистов обусловлена не только объективными особенностями профессиональной деятельности, но и, во многом, отношением к собственному здоровью, способам профилактики профессиональных заболеваний. В связи с этим, актуальным является сопоставление объективно существующих факторов риска

профессиональной среды для здоровья специалистов с субъективным восприятием различных сторон жизни и профессиональной деятельности.

Применение системы знаний о качестве жизни при оценке функционального состояния центральной нервной системы позволяет получить ценную информацию о субъективном восприятии жизни специалиста, его физических, психологических и психофизиологических возможностях с целью прогнозирования реагирования организма в случаях нахождения в неблагоприятных условиях профессиональной деятельности.

Индикаторами изучаемого явления могут являться следующие критерии: когнитивная составляющая (оценка общей удовлетворенности жизнью); аффективная составляющая с позитивной (ощущения счастья, социальная поддержка, личностная компетентность) или негативной (ощущения тревожности и стресса, общая субъективная оценка) оценкой жизненных событий.

Следует учитывать, что основными социально значимыми критериями оценки качества жизни служат научно обоснованные или принятые в обществе нормативы (уровни, объемы) потребления материальных и духовных ценностей. Соотношение возможных уровней удовлетворения этих потребностей, во многом, определяет общественный и профессиональный статус человека. Это главным образом, показатели, отражающие оценочные характеристики со стороны руководителей, коллег, друзей и пр.

Целью нашего исследования стало изучение функционального состояния, степень напряжения регуляторных систем и оценка качества жизни обучающихся, как интегрального показателя, включающего в себя значительное число составляющих (здоровье, социальные взаимоотношения, духовность, религия, личные убеждения). Оценка качества и уровня жизни обучающихся, на наш взгляд, может являться значимым критерием успешности адаптации обучающихся к условиям учебно-профессиональной деятельности.

Выборка составила 125 курсантов факультета инженерно-технического по специальности Пожарная безопасность университета ГПС МЧС России, в возрасте от 21 до 23 лет. Исследование проводилось на базе Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России.

Исследование проводилось с применением методики оценки качества жизни людей «ВОЗКЖ – 100», (ядерный модуль, сокращенная версия) состоящей из 6 сфер жизни человека: «Физическая сфера»,

«Психологическая сфера», «Уровень независимости», «Социальные взаимоотношения» «Окружающая среда», «Личные убеждения». Расчёт интегрального показателя качества жизни рассчитывался как сумма значений всех шести сфер.

Оценка функционального состояния (ФС) и физиологических резервов организма включала в себя: антропометрические данные (вес, рост); измерение частоты сердечных сокращений (ЧСС, уд. в мин); частоты дыхания (ЧД, в 1 мин.); артериального давления – систолического (САД, мм.рт.ст.); диастолического (ДАД, мм.рт.ст.); проведение функциональных нагрузочных проб Руфье, Штанге, Генча и измеряемых физиологических показателей, отражающих состояние сердечно-сосудистой, дыхательной и вегетативной системы.

В исследовании установлено, что анализ целого ряда измеряемых и расчетных физиологических показателей, отражающих, в первую очередь, состояние сердечно-сосудистой, дыхательной системы, а также вегетативной регуляции и обменных процессов организма обучающихся, показал наличие статистически достоверных связей с уровнем и качеством жизни.

Представлены основные выводы, свидетельствующие о том, что учет оценки качества и уровня жизни как интегрального показателя, включающего в себя значительное число составляющих (здоровье, социальные взаимоотношения, духовность, религия, личные убеждения и т.п.) отражает степень напряжения регуляторных систем и может быть значимым критерием успешности адаптации обучающихся к условиям учебно-профессиональной деятельности.

Предложены практические рекомендации, совершенствования мероприятий психологического обеспечения деятельности специалистов МЧС России, в частности, психологического сопровождения курсантов, слушателей и студентов образовательных учреждений высшего образования МЧС России.

ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ВИЗУАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Чернышева О. Н.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,

г. Москва, Россия

Психологическое обеспечение деятельности специалистов профессий экстремального профиля в чрезвычайных ситуациях часто связано с организацией работы с людьми в измененных состояниях сознания. При этом условия их работы протекают в дефиците времени и незнакомом или изменившемся предметно пространственном окружении.

Напряженность работы специалистов усугубляется необходимостью организовывать эффективное перемещение в пространстве, как самих специалистов, так и необходимого числа людей, решающих разные задачи. В этой ситуации снизить общую напряженность может сыграть организация перемещения людских потоков с помощью средств визуальной коммуникации.

Целью настоящего исследования является разработка теоретических и методических материалов, обеспечивающих создание эффективной системы навигационных средств для организации перемещения людей.

В качестве ведущего метода анализа использовалась профессиографическая оценка протекания психических процессов на основе *трехстадийной модели реализации деятельности* [1, 2]. В соответствии с моделью реализация деятельности связана с закономерной последовательной сменой трех регуляторных процессов – *ориентации*, завершающейся формированием *установки* (готовности) к реализации исполнительной деятельности, и собственно *исполнительной деятельности*. Исследование проводилось на базе Московского метрополитена и опиралось на анализ графического отображения опытными и наивными пассажирами этапов прохождения маршрута в знакомом и незнакомом предметно пространственном окружении.

В качестве элементов, использовавшихся для оценки образа пути, были выбраны:

путь - коммуникации, по которым перемещается пассажир;

границы - граничные линейные системы - неразрывно связанные с путем элементы предметно пространственного окружения;

узлы - локальные стратегические точки, в которых сходятся разные пути, где может изменяться характер движения;

*ориентир*ы - точечные, внешние по отношению к пассажиру элементы среды, выделяемые им для облегчения выбора пути при перемещении. Наличие ориентиров обеспечивает адекватность действий субъекта поставленным целям при перемещении на всех трех стадиях регуляции движения.

Было выявлено, что основной формой психической активности при перемещении в пространстве выступает *ориентировка* в нем, т.к. именно предметно пространственное окружение на отдельных участках пути, включая систему ориентиров, определяет выбор направления и характера движения на каждом этапе пути, побуждают человека к изменению регуляции локомоций.

Качество ориентировочной деятельности зависит от времени, необходимого для ее реализации, определяемого:

1. необходимостью переработки информации без остановок по ходу движения;
2. количеством выборов маршрутов в разных узлах.

Наибольшие сложности возникают у группы наивных пользователей. Сложности у опытных пользователей могут появляться при прохождении новых для них маршрутов, приближаясь по ряду признаков к сложностям у новичков. Исходя из вышесказанного, для обеспечения человеку условий, необходимых для перестройки перцептивно-действенной активности следует:

- создавать средства навигации, исходя из потребностей *наивных* пассажиров;
- средства отображения информации должны обеспечивать *условия* для их *усвоения* в движущемся плотном потоке;
- *ознакомление и усвоение* содержания указателей должно завершаться *до* подхода к месту разделения потока;
- пространственное размещение указателя должно учитывать *время*, необходимое для восприятия и переработки информации.
- Доминирующим при создании указателя является его информационное содержание.

АНАЛИЗ СТРАТЕГИЙ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ ДЕЗОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ ДЕМОРАЛИЗАЦИИ У ВРАЧЕЙ ОНКОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПРИ СИНДРОМЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Чистяков М.С.

*Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых,
г. Владимир, Россия*

Изучение проблематики синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) у специалистов различного профиля в процессе выполнения профессиональных обязанностей в современном, динамично развивающемся мире, имеет стратегическое значение сохранения психологического здоровья цивилизации.

По данным экспертов, воздействие профессиональной деятельности на психическое здоровье человека имеет комплексный характер. Данные исследований, проводимых Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), указывают, что люди все чаще свое стрессовое состояние ассоциируют с негативным влиянием рабочей атмосферы профессиональной деятельности, приводящее к эмоциональному перенапряжению и нахождению в перманентном стрессовом состоянии, являющиеся следствием профессиональной деформации [1].

Herbert Freudenberger данное состояние обозначил как «burnout» синдром или синдром «выгорания». В 1974 г. он ввел его в научный оборот для дифференциации эмоционально-психологического состояния и феномена деморализации у работников психиатрических учреждений вследствие длительного воздействия стрессовых факторов, обусловленных спецификой профессиональной деятельности [2;3].

Психологи К. Маслич и С. Джексон провели систематизацию описательных характеристик вышеуказанного эмоционально-психологического появления с последующей разработкой опросника для выявления количественных критериев [4].

Б. Перлман и Е. Хартман предложили дополнить дефиницию синдрома «выгорания» эмоциональным и/или физическим истощением, деперсонализацией, снижением рабочей продуктивности [5]. Так, один из ведущих специалистов в данной области К. Маслач, кроме обозначенного выше факторов, указал на деструктивные проявления «выгорания», а именно

— на негативное отношение к своим профессиональным обязанностям и дегуманизацию, т. е. утрату сочувственного восприятия и понимания [6].

Именно для медицинских работников характерно развитие синдрома выгорания в профессиональной деятельности, что во многом объясняется необходимостью оказания помощи человеку, находящемуся в кризисной ситуации, нередко граничащей с витальной угрозой. В современной действительности синдром выгорания ВОЗ признан проблемой, требующей вмешательства медицинского характера, и внесен в «Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения» [7]. Возникновение и прогрессирование этого синдрома связано во многом с т. н. фрустрациями, обусловленными длительными стрессовыми состояниями врача достаточно интенсивного формата. «Фрустрация (от лат. frustratio – обман, тщетное ожидание, расстройство), как гласит психологический словарь, - психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели» [8].

Синдром выгорания свойственен для врачей любого профиля, но особенно острые очертания данная проблематика приобрела в онкологии. По современным статистическим данным, в РФ ежегодно диагностируются порядка 500 тысяч вновь выявленных онкологических заболеваний, при этом их летальность в течение первого года с момента установления составляет 60 % [9]. В данном контексте термин «онкология» у многих обывателей ассоциативно представлен со смертельной обреченностью, сопровождающуюся болью, беспомощностью перед будущими страданиями. В связи с этим пациент с онкологическим заболеванием нуждается в психологической поддержке. Врачу онкологического профиля в своей профессиональной деятельности приходится нести психоэмоциональные нагрузки, приводящие к истощению психологических и эмоциональных резервов, что и провоцирует синдром выгорания.

Экстремально-кризисная жизненная ситуация онкологического больного, обусловленная витальной угрозой, насыщена личными переживаниями и дезадаптивными формами повседневной обыденности, является благодатной почвой для разрушительных последствий психическому состоянию пациента с последующей психоэмоциональной травматизацией, что влечет за собой снижение контактной социализации с окружающим миром. В данных обстоятельствах врач-онколог несет всю тяжесть общения с человеком, находящимся в экстремально тяжелом

положении. Впоследствии данное взаимоотношение «врач-пациент» может явиться продуцирующим фактором актуализации собственных проблем врача онкологической специализации, которые могут находиться в завуалированно-неосознанной форме. Данное обстоятельство, в дальнейшем, с большой долей вероятности, может способствовать изменениям во взаимоотношениях с другими людьми.

Описанная проблематика формирует необходимость дифференциального разделения «пространств» - профессионального и личностного, контаминация которых и является катализатором психоэмоционального выгорания.

Междугородная классификация болезней (МКБ) относит синдром эмоционального выгорания (СЭВ) к стрессам, но выгорание имеет свои характерные черты. В таблице 1 приводятся результаты исследования М. Буриш (Burisch, 1994), свидетельствующие данные различия. Табличные данные демонстрируют, что СЭВ в отличие от стресса проявляет себя как более глубокие и замедленные воздействия на психику при скрытом влиянии на «душевную организацию» индивида.

Таблица 1 - Дифференциальные критерии стресса и выгорания

<i>Симптомы воздействия стресса и выгорания</i>	<i>Стресс перенапряжения</i>	<i>Выгорание защиты</i>
Эмоции	становятся чрезмерными	притупляются
Поражается	физическая энергия	мотивация и активность
Вызывает	дизинтегацию	деморализацию
Теряются	«топливо и энергия»	идеалы и надежды
При максимуме воздействия	может «убить»	порождает бессмысленность жизни

Источник: [10].

Подводя итог краткому ознакомительному экскурсу в проблему СЭВ, необходимо констатировать целесообразность психологической подготовки врачей-онкологов (с дальнейшим усовершенствованием в рамках переподготовки по основной специализации) по взаимодействию с пациентами онкологического профиля, которая должна стать одной из

существенных мер воздействия на имеющиеся факторы выгорания психоэмоционального характера.

Этому могут способствовать т. н. балинтовские группы (метод групповой тренинговой работы, в т.ч. исследовательской, названной по имени своего создателя — венгро-британского психиатра, психотерапевта и психоаналитика Михаэля Балинта (Balint M.), где рассматриваются и обсуждаются вопросы, связанные со спецификой отношений «врач-пациент», а также конкретные ситуативные случаи.

Список использованных источников

1. Охрана психического здоровья: проблемы и пути их решения. Отчет о Европейской конференции ВОЗ на уровне министров. 2006. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/96454/E87301R.pdf (23.03.2019).
2. Freudenberger H.J. Staff burn-out // Journal of Social Issues/ - 1994. - Vol. 30. - P. 159-165.
3. Freudenberger H.J. Burn-out bei Freuen / H. Freudenberger, G. North. - 2-nd ed. - Frankfurt, 1992.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. - Спб.: Питер, 2009. - 336 с.
5. Perlman B., Hartman E. A. "Burnout" : summary and future and research // Journal of Human relations – 1982. - Vol. 14. - № 5. - P. 153-161.
6. Maslach C., Jackson S.E. Burnout Inventory (MBI): Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists press. - 1986. - 112 p.
7. Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения / пер. с англ.; под общ. ред. В.П. Поздняка. - Киев.: Сфера, 2001. - 398 с.
- 8 Краткий психологический словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1985. - 431 с.
9. Мерабишвили В.М. Выживаемость онкологических больных / В.М. Мерабишвили. - Спб., 2006. - 440 с.
10. Подсадный С.А. Развитие научных исследований о синдромы выгорания // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессии. С. 13-15.

АНАЛИЗ СТРАТЕГИЙ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ КАК МАРКЕРОВ ЛИЧНОСТНОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шубникова Е. Г.

Чувашский государственный педагогический университет

им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия

Педагогическая профессия в последнее время становится все более стрессогенной, а сами педагоги все чаще испытывают негативные стрессовые состояния, которые впоследствии могут привести к выгоранию и другим профессиональным деструкциям. Последние, в свою очередь, негативно влияют на адаптацию учащихся и приводят к развитию у них различных видов аддиктивного поведения. В связи с этим особую значимость приобретает подготовка студентов педагогических вузов к профилактике химических и нехимических зависимостей в детской и молодежной среде, в рамках которой осуществляется выработка у будущих педагогов продуктивных копинг-стратегий и повышение уровня личностных ресурсов совладающего поведения с целью взаимодействия с детьми и подростками и повышения эффективности педагогической профилактики аддиктивного поведения. Высокий уровень развития адаптивных моделей преодолевающего поведения будущих педагогов обеспечивает эффективное преодоление дистрессов в профессиональной деятельности, а также будет способствовать повышению уровня адаптивных стратегий среди детей и подростков, снижению факторов риска зависимого поведения.

Мы считаем, что наиболее продуктивным подходом к определению структуры готовности студентов педагогического вуза к профилактике зависимого поведения детей и молодежи является концепция системогенеза В.Д. Шадрикова и разработанное им понятие психологической системы деятельности. На основе предложенной В.Д. Шадриковым «Методики оценки уровня квалификации педагогических работников», нами впервые дана характеристика базовых компетентностей профилактической деятельности педагогов в образовательной среде, на основе которых осуществляется анализ ее эффективности в практике превентивной работы.

В статье рассмотрены результаты эмпирического исследования готовности будущих учителей и социальных педагогов, целью которого явилось изучение стратегий совладающего поведения у студентов

педагогического вуза. В исследовании приняли участие 80 будущих учителей начальных классов и социальных педагогов в возрасте от 18 до 23 лет, обучающихся на разных курсах бакалавриата. Анализ развития стратегий совладающего поведения будущих педагогов может стать, на наш взгляд, одним из показателей личностной готовности к профессиональной деятельности и основой сохранения психического здоровья учащихся.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Яковлева С.Л.

Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия

Профессиональная деятельность сотрудников ФСИН России протекает в особых, экстремальных условиях. Успешность ее выполнения во многом зависит не только от профессионального и жизненного опыта, стиля деятельности, мотивации, но и от особенностей волевого потенциала личности.

Актуальной становится проблема развития морально - волевых качеств личности в период профессионального становления личности, особенно у курсантов образовательных организаций ФСИН России (далее - курсанты) в период обучения.

В связи с этим, для реализации этих задач необходимы определенные условия развития у курсантов нравственных и волевых качеств, необходимых им в профессиональной деятельности и формировании готовности противостоять провокациям со стороны осужденных. Развитие нравственных и волевых качеств курсантов должно происходить с учетом среды образовательной организации и включать в себя определенные условия.

С целью оптимизации процесса развития нравственных и волевых качеств курсантов ФСИН России нами разработана программа, которая представляет собой синкретичность базового и дополнительного компонентов образования, объединенных целями нравственного развития курсантов и их волевых качеств, дает возможность создания предпосылок для реализации индивидуально-творческого подхода, компенсируя

недостаток в учебных программах определенных ценностных ориентаций, необходимых в будущей работе сотрудника ФСИН России.

Данная программа базировалась на использовании психолого-педагогических технологий. Понимание педагогических технологий можно определить как в узком, так и широком смысле. Анализ литературы по данному определению показывает, что терминология «педагогическая технология» активно вошла в практику педагогики, но в современной действительности имеет достаточно широкое толкование. Так В.П. Беспалько трактует педагогическую технологию как совокупность методов и средств по воспроизведению теоретически обоснованных процессов воспитания и обучения, которые позволяют успешно реализовывать образовательные цели. И.П. Волоков под педагогической технологией понимает описание процесса достижения планируемых результатов в процессе обучения.

В нашем исследовании мы придерживаемся терминологии А.А. Андреевой, которая определяет педагогическую технологию как некую совокупность психолого-педагогических методов, определенных техник, которые направлены на решение определенной проблемы и на развитие необходимых свойств личности (т.е. волевых и нравственных качеств).

Психологические технологии - это устойчивые последовательные действия с использованием психологических средств, приемов и способов, направленные на эффективное достижение цели.

При реализации данной программы были систематизированы и использованы психолого-педагогические технологии развития нравственных и волевых качеств курсантов, такие как: метод активного усвоения нравственных категорий, развитие коллективно поддерживаемых ценностных ориентаций, апробирование духовно-нравственных знаний на практике с применением тренинговых занятий, кино-тренингов и т.д.

Реализация программы осуществлялась в шесть этапов
1)подготовительный этап (оценка реального состояния уровня развития нравственных и волевых качеств курсантов); 2) разработка и обоснование психолого-педагогических технологий, необходимых для развития нравственных и волевых качеств будущих сотрудников ФСИН России; 3) осуществление поставленных задач с помощью методов воздействия на психологию курсантов с использованием лекций, консультаций, бесед и методов организации деятельности будущих сотрудников ФСИН России; 4) углубленное изучение теоретических и практических основ волевых качеств

личности, нравственных ценностей с точки зрения профессиональных качеств в форме семинаров, диспутов, круглых столов, деловых игр, тренингов; 5) формирование нравственного и волевого потенциала личности, анализ ситуаций, оценка ценностных ориентаций методами тренинговой работы, кино-тренинга, разбора ситуативных действий и решения проблемных ситуаций, тематические дискуссии; 6) заключительный этап (психодиагностическое исследование оценки эффективности предложенной модели по формированию нравственных и волевых качеств личности курсантов).

По результатам проведенного исследования отмечается положительная динамика изменения в развитии нравственных и волевых качеств у курсантов. Предложенная технология, реализованная в рамках опытно-экспериментальной программы, способствует развитию коллективно поддерживаемых ценностей, через искренность, открытость, эмпатию, а также развитию правильных установок, умению грамотно оценивать происходящие события и поступки, формировать необходимую мотивацию к прохождению службы в уголовно-исполнительной системе, сопряженной с экстремальными условиями. Умение подчинить свое поведение сознательно поставленным целям вопреки непосредственным (импульсивным) побуждениям, способность противостоять противоправным и аморальным провокациям, характеризуют личность будущего сотрудника ФСИН России как человека обладающего сильной, развитой волей.

Таким образом, исследования, направленные на изучение развития волевой сферы личности будущего сотрудника в период обучения в образовательных организациях ФСИН России способствуют повышению уровня подготовленности курсантов к осуществлению будущей профессиональной деятельности. Целенаправленное формирование готовности к экстремальным ситуациям позволит уменьшить количество ошибок, повысить уверенность сотрудников в своих силах.

Информация об авторах

Агадуллина Е. Р.	кандидат психологических наук, доцент; НИУ «Высшая школа экономики»
Акиндинова И.А.	кандидат психологических наук; доцент кафедры педагогики и психологии экстремальных ситуаций; Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
Аксенова Г.И.	доктор психологических и педагогических наук, профессор кафедры общей психологии; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»
Аксенова П.Ю.	кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры психологии и профессиональной деятельности в УИС; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»
Арефина М.С.	ассистент кафедры психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; venckute@bk.ru
Атьков О.Ю.	доктор медицинских наук, профессор; член-корреспондент РАН; «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования»
Баранник И.А.	кандидат биологических наук; начальник отдела координации научной деятельности; «Институт экспериментальной медицины»; Irabarannik@yandex.ru
Белинская Е.П.	доктор психологических наук, профессор; «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»; Elena_belinskaya@list.ru
Беляева С.И.	кандидат психологических наук; доцент кафедры клинической психологии и психологической помощи; «Российский государственный педагогический университет им. А.И.Герцена»
Бердникова И.А.	аспирант кафедры педагогики и психологии гуманитарно-педагогического факультета Российского Государственного аграрного университета – Московская сельскохозяйственная Академии имени К.А. Тимирязева; «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации»; only4irisha@mail.ru
Буланова С.Ю.	кандидат педагогических наук, доцент; заместитель директора высшей школы психологии, педагогики и физической культуры; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»
Бунакова Т.А.	кандидат педагогических наук; доцент кафедры

	английского языка, доцент; Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации
Бухтияров И.В.	доктор медицинских наук; профессор; директор ФГБНУ «НИИ МТ»; член-корреспондент РАН
Буянова В. В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры специальной и прикладной психологии; «Мордовский педагогический институт имени М. Е. Евсевьева»; sfa_130@rambler.ru
Верещагина Л.А.	кандидат психологических наук, доцент; Санкт-Петербургский госуниверситет; Ladaver44@mail.ru
Вечерин А.В.	кандидат психологических наук, старший преподаватель, НИУ «Высшая школа экономики»; Vech2000@mail.ru
Вильчес-Ногерол В.В.	аспирант; Институт психологии РАН
Водопьянова Н.Е.	доктор психологических наук, доцент; кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности; «Санкт-Петербургский государственный университет»; vodop@mail.ru
Волошиненко Л.И.	преподаватель; Военный институт (военно-морской) Военный учебно-научный центр ВМФ «Военно-морская академия им. Н.Г. Кузнецова»; liana.volosh@gmail.com
Воронина О.В.	доцент; Санкт-Петербургский государственный университет
Ганишина И.С.	доктор психологических наук, доцент; начальник кафедры юридической психологии и педагогики; «Академия ФСИН России»; irinaganishina@yandex.ru
Голина Л.Н.	старший преподаватель кафедры психологии; Волгоградский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; golina-ln@vlgr.ranepa.ru
Головей Л.А.	доктор психологических наук, профессор; заведующий кафедрой психологии развития и дифференциальной психологии; «Санкт-Петербургский государственный университет»; lgolovey@yandex.ru
Горюнова Л. Н.	кандидат психологических наук, доцент; «Санкт-Петербургский государственный университет»; lgorynova@mail.ru

Гришина А.В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры общей психологии; Севастопольский экономико-гуманитарный институт (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»; Nast_kostsova@mail.ru
Давыдова В.Я.	Доцент; руководитель образовательной программы «Социально-гуманитарное образование», «Институт психологии Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова»
Даньшин В.В.	заведующий лабораторией; «Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ»
Деева Н.А	кандидат психологических наук, доцент; кафедра психологии и педагогики; Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации; natalya_deeva@bk.ru
Долгополова О.А.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии, доцент; Волгоградский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации"
Доминак В.И.	кандидат психологических наук, доцент; Высшая школа менеджмента; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Дробышевская Т. В.	психолог, Гомельэнерго, Гомель, Белоруссия.
Дудченко З.Ф.	факультет психологии; Санкт-Петербургский государственный университет
Егорова А.И.	кандидат психологических наук, доцент; директор; Институт психологии Северо-Восточного федерального университета им. М.К.Аммосова; aidaego@mail.ru
Енгальчев В.Ф.	доктор психологических наук, профессор; «Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского»
Еремина И.И.	мгистрант; «Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского»
Ермаков А. С.	кандидат биологических наук; старший научный сотрудник; «Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова»
Ермаков Д.С.	доктор педагогических наук, доцент; профессор; «Международный инновационный университет»; ecovomoskovsk@yandex.ru
Желдоченко Л.Д.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры организационной и прикладной психологии;

	«Южный федеральный университет» Академия психологии и педагогики
Забегалина С.В.	кандидат психологических наук; психолог; Военная комендатура Ульяновского гарнизона
Захарова О.В.	старший психолог; Главное управление МЧС России по Тверской области; аспирант кафедры психологии и философии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»
Земнова И.В.	магистр психологии; «Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ»
Зиновьева Д.М.	кандидат психологических наук, доцент; заведующий кафедрой психологии; «Волгоградский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»»
Иванова Т.В.	кандидат психологических наук; преподаватель кафедры педагогики и психологии экстремальных ситуаций; «Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России»
Калашник А.А.	психолог группы по работе с личным составом отдельного батальона патрульно-постовой службы полиции Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по г. Архангельску; старший лейтенант полиции
Карабущенко Н.Б.	доктор психологических наук, доцент; заведующий кафедрой психологии и педагогики; «Российский университет дружбы народов»; n_karabushenko@inbox.ru
Карагачева М.В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры «Прикладная психология»; Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I
Карпунина О. И.	кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и медицинских основ дефектологии; «Мордовский государственный педагогический институт имени М. Е. Евсевьева»
Кедярова Е.А.	кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой педагогической и возрастной психологии; «Иркутский госуниверситет»

Кириллова Т.В.	доктор педагогических наук, профессор; ведущий научный сотрудник; « Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний»; Tatiana-kirillova@rambler.ru
Климова Е.А.	аспирант 1 года обучения, кафедра «Общая психология»; «Пензенский государственный университет»; kli-ket@mail.ru
Коваль Ю.Н.	кандидат биологических наук; преподаватель; «Сибирская пожарно-спасательная академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»; a_yulya@inbox.ru
Константинов В.В.	кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой «Общая психология», «Пензенский государственный университет»
Корепанов А.Л.	доктор медицинских наук, профессор; «Севастопольский государственный университет»; akorepanov2006@rambler.ru
Корехова М.В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; mkorexova@mail.ru
Косцова М. В.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии; «Севастопольский государственный университет»
Корнеева Я.А.	кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова; amazonkca@mail.ru
Короткова А.О.	старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии; «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Одинцовский филиал»
Круглов В.Г.	кандидат психологических наук, доцент; кафедра эргономики и инженерной психологии; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Круглова М.А.	кандидат психологических наук, доцент; кафедра инженерной психологии и эргономики; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Ксенофонтов А.М.	кандидат биологических наук, доцент; доцент кафедры психологии; «Северный (Арктический) Федеральный

	университет имени М.В. Ломоносова»; руководитель психологической службы УМВД России по Архангельской области
Кузнецова О.Е.	кандидат психологических наук доцент; доцент кафедры психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; kuznetsovaolga1@yandex.ru
Кулясова А.А.	кандидат экономических наук; научный сотрудник; Центр независимых социологических исследований
Леньков С.Л.	доктор психологических наук, профессор; главный научный сотрудник; «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования»; new_psy@mail.ru
Леонова Е.В.	доктор психологических наук, доцент; заведующий кафедрой; «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»; LeonovaEV@tksu.ru .
Лепехин Н.Н.	кандидат психологических наук, доцент; кафедра инженерной психологии и эргономики; «Санкт-Петербургский государственный университет»; lepehin-n@mail.ru
Леус Э.В.	кандидат биологических наук; доцент кафедры психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова»
Лобанова Е.С.	кандидат педагогических наук, доцент; старший преподаватель кафедры общей психологии; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»; alenushka-248@yandex.ru
Лобза О.В.	кандидат психологических наук; заведующий кафедрой общей и социальной психологии; «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Одинцовский филиал»; o.lobza@odin.mgimo.ru
Лобова В.А.	кандидат психологических наук; ведущий научный сотрудник; «Югорский государственный университет»; va-lobova@yandex.ru
Луговская Т.В.	кандидат философских наук, доцент; Лесосибирский филиал ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева
Лысаков Н.Д.	доктор психологических наук, профессор; профессор кафедры «Социология, психология и социальный

	менеджмент»; «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет»; lyssakov@mail.ru
Лысакова Е.Н.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры «Социология, психология и социальный менеджмент»; «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»
Мартиросова Н. В.	кандидат психологических наук; старший психолог Управления по работе с личным составом Управления министерства внутренних дел Российской Федерации; майор внутренней службы
Мартынова А. А.	кандидат биологических наук; заведующая научным отделом; Научно-исследовательский центр медико-биологических проблем адаптации человека в Арктике - филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук»
Матафонова С.И.	кандидат психологических наук; старший преподаватель кафедры географии, безопасности жизнедеятельности и методики; «Иркутский государственный университет»
Медведев С.О.	кандидат экономических наук, доцент; Лесосибирский филиал ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева; Medvedev_serega@mail.ru
Метелева А.А.	преподаватель; Военный институт (военно-морской) Военный учебно-научный центр ВМФ «Военно-морская академия им. Н.Г. Кузнецова»
Мирзеабасов О.А.	кандидат технических наук, доцент; «Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ»
Молокова О.А.	кандидат биологических наук, доцент; «Иркутский государственный медицинский университет»
Монжиевская В.В.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры педагогической и возрастной психологии; «Иркутский госуниверситет»
Мохирев А.П.	кандидат технических наук, доцент; Лесосибирский филиал ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева
Мясникова С.В.	старший преподаватель; кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Никифоров Г.С.	факультет психологии; «Санкт-Петербургский

	государственный университет»
Никулина Т.И.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры педагогической и возрастной психологии; «Иркутский государственный университет»
Никуличева Е.О.	магистрант; «Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского»
Новикова И.А.	доктор медицинских наук, профессор; профессор кафедры семейной медицины и внутренних болезней; «Северный государственный медицинский университет»; ianovikova@mail.ru
Осин Р.В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры «Общая психология»; «Пензенский государственный университет»; June-89@mail.ru
Пазухина С.В.	доктор психологических наук, доцент; заведующий кафедрой психологии и педагогики; «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»; pazuhina@mail.ru
Пашуков С.А.	кандидат технических наук, доцент; доцент кафедры; «Рязанский институт (филиал) Московского политехнического университета»
Пенионжек Е.В.	кандидат философских наук, доцент; начальник кафедры общей психологии и гуманитарных дисциплин; «Уральский юридический институт МВД России»; penionzhac@yandex.ru
Петраш М.Д.	кандидат психологических наук, доцент; «Санкт-Петербургский государственный университет»; mp.07@bk.ru
Понкратова В.С.	адъюнкт; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»; chudotvorjok@mail.ru
Пилишвили Т.С.	кандидат психологических наук, доцент; «Российский университет дружбы народов»
Платонова З. Н.	кандидат психологических наук, доцент; Институт психологии; «Северо-Восточный федеральный университет»; zplatonova@mail.ru
Погребницкая В.Е.	старший преподаватель; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Погодаева М.В.	доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, доцент; Педагогический институт, кафедра географии, безопасности жизнедеятельности и методики; «Иркутский государственный университет», margorog@rambler.ru
Пожаркова Е.Н.	профессор, кандидат технических наук; «Сибирская пожарно-спасательная академия» Государственной

	противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»
Понкратова Е.В.	старший преподаватель кафедры психологии; Волгоградский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
Пономарева А. А.	магистр психологии; региональный аналитик по продажам «ООО Мондэлис Русь»
Пономарева М.А.	кандидат психологических наук; заместитель директора высшей школы психологии, педагогики и физической культуры; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»
Постникова М.И.	профессор; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова»; post-margarita@yandex.ru
Постникова Е.М.	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области «Архангельская областная клиническая станция скорой медицинской помощи»
Прокопьева С.А.	кандидат психологических наук; доцент кафедры общей психологии; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»
Прохорова И.Ф.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологии; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова»; prohorovna@yandex.ru
Прялухин Е.М.	студент 5 курса по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; egor.pryalukhin@mail.ru.
Пряничников С. В.	научный сотрудник; Научно-исследовательский центр медико-биологических проблем адаптации человека в Арктике - филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра «Кольский научный центр Российской академии наук»; pryanchnikov@medknc.ru
Пятун Д.Э.	аспирант кафедры педагогики и психологии гуманитарно-педагогического факультета;

	«Российский Государственный аграрный университет – Московская сельскохозяйственная Академия имени К.А. Тимирязева»; dasha99_90@mail.ru
Ракитская О.Н.	кандидат психологических наук, доцент; начальник кафедры общей психологии психологического факультета; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»; rakitskayaoxana@yandex.ru
Рогов Е.И.	доктор педагогических наук, профессор; «Южный федеральный университет»; profrogov@yandex.ru
Родионова Е.А.	кандидат психологических наук, доцент; «Санкт-Петербургский государственный университет»; psyrea@mail.ru
Рубцов М.Ю.	кандидат биологических наук; старший научный сотрудник, «Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова», Москва, Россия; rubtsov71@list.ru
Рубцова Н.Б.	доктор биологических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующая научно-организационным отделом ФГБНУ НИИ Медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова; член ИСОН; член экспертной группы по профессиональному здоровью и безопасности Партнерства Северного измерения - председатель от Российской Федерации (OSH group of BSN)
Рубцова Н.Е.	доктор психологических наук, доцент; профессор кафедры общей психологии и психологии труда «Российский новый университет»; rubtsovanb@yandex.ru
Русских Н. И.	старший преподаватель кафедры педагогической и возрастной психологии; «Иркутский госуниверситет»
Самосадова Е. В.	старший преподаватель кафедры специальной и прикладной психологии; «Мордовский государственный педагогический институт имени М. Е. Евсевьева»
Сергеев А.А.	научный сотрудник; «Психологический институт Российской Академии Образования»
Сергеева А.А.	кандидат педагогических наук, доцент; доцент кафедры психологии; «Мурманский арктический государственный университет»
Серигов В.В.	заведующий лабораторией ; «Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова»
Сиврикова Н.В.	кандидат психологических наук, доцент; «Южно-

	Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»
Синкевич И.А.	кандидат педагогических наук, доцент; заведующий кафедрой психологии; «Мурманский арктический государственный университет»
Соколова Е.В.	кандидат социальных наук, доцент; заведующий кафедрой; Лесосибирский филиал ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева"
Соловьев А.Г.	доктор медицинских наук, профессор; заведующий кафедрой психиатрии и клинической психологии, «Северный Государственный медицинский университет»; asoloviev1@mail.ru
Солнцева Г.Н.	кандидат психологических наук, доцент; «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»; galinasolntseva@mail.ru
Смирнова Ю.В.	кандидат педагогических наук; доцент кафедры русского и иностранных языков; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»
Сперанская А.В.	кандидат психологических наук; доцент кафедры общей психологии; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»; bersim@mail.ru
Сочивко Д.В.	доктор психологических наук, профессор; Институт подготовки государственных и муниципальных служащих академии права и управления федеральной службы исполнения наказаний; «Академия ФСИН России»
Становова Л.А.	кандидат психологических наук; доцент кафедры психологии труда и клинической психологии; «Тверской государственный университет»; Stanovova.LA@tversu.ru
Старченкова Е.С.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Столярчук Е.А.	старший преподаватель; кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Суннатова Р.И.	доктор психологических наук; ведущий научный сотрудник; «Психологический институт Российской Академии Образования»; sunrano@mail.ru
Сунгурова Н.Л.	кандидат психологических наук, доцент; «Российский

	университет дружбы народов»
Сучкова И.В.	адъюнкт; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»
Толочек В.А.	доктор психологических наук, профессор; ведущий научный сотрудник лаборатории труда, эргономики, инженерной и организационной психологии; «Институт психологии РАН» ; tolochekva@mail.ru
Тугова О.Н.	кандидат психологических наук; доцент кафедры психологии; «Мурманский арктический государственный университет»; olg.tuzova@yandex.ru
Тункина М. А.	студент 5 курса ; 37.05.02 Психология служебной деятельности; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; masha.tynkina@yandex.ru
Уварова М.Ю.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры педагогической и возрастной психологии; факультет психологии «Иркутский госуниверситет»; uv-marg@mail.ru
Хавыло А.В.	кандидат психологических наук; заведующий лабораторией; «Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского»
Холопова Е.Ю.	кандидат педагогических наук; заместитель начальника кафедры юридической психологии и педагогики; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»
Хрипунова С.В.	кандидат философских наук, доцент; доцент кафедры психологии; Волгоградский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
Федоров С.И.	доцент; «Санкт-Петербургский государственный университет»
Федосеева Л.Н.	доктор филологических наук, доцент; заведующий кафедрой иностранных языков; «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»
Флотская Н.Ю.	доктор психологических наук, доцент; директор высшей школы психологии, педагогики и физической культуры; «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»; n.flotskaya@narfu.ru
Церфус Д.Н.	кандидат медицинских наук, доцент; доцент кафедры

	педагогике и психологии экстремальных ситуаций; «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС»; diana.cerfus@mail.ru
Чернецкая Н.И.	доктор психологических наук; профессор кафедры педагогической и возрастной психологии; «Иркутский госуниверситет»
Чернов А.Ю.	доктор психологических наук, доцент; профессор кафедры психологии; «Волгоградский государственный университет»
Чепурко Ю.В.	кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры социальной психологии и гуманитарных наук; «Иркутский государственный медицинский университет»
Чернышева О. Н.	кандидат психологических наук; старший научный сотрудник; «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»; ochern_mail.ru
Чертивкова А.С.	кандидат психологических наук; старший преподаватель кафедры общей психологии; «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»
Чистяков М.С.	соискатель ученой степени кандидата наук; «Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых»; shreyamax@mail.ru
Чувашова О.А.	магистр факультета психологии; «Иркутский госуниверситет»
Шубникова Е. Г.	кандидат педагогических наук; доцент кафедры психологии и социальной педагогики; «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»; ivsuf@rambler.ru
Яковлева С.Л.	адъюнкт; «Академия ФСИН России»; miss.tuz2014@yandex.ru
Яшкова А. Н.	кандидат психологических наук; доцент кафедры специальной и прикладной психологии, «Мордовский государственный педагогический институт имени М. Е. Евсевьева»