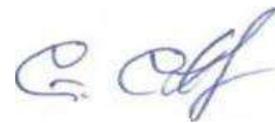


Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»



На правах рукописи

САВИНКОВ СТАНИСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА НАДЕЖНОСТИ
КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОГО КАЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ
ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ МЧС РОССИИ**

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук, доцент
Солянкина Людмила Егоровна

Москва – 2024

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования надежности в психологии труда.....	18
1.1. Основные направления изучения надежности в трудах отечественных и зарубежных исследователей	18
1.2. Психологическая структура надежности в научных подходах.....	34
1.3. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России как субъектов труда.....	44
1.4. Структура компонентов надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	55
Выводы по главе 1.....	62
Глава 2. Исследование компонентов надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	66
2.1. Подбор и обоснование методического инструментария исследования	66
2.2. Исследование профессионального компонента надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	79
2.3. Исследование социально-психологического и нравственно-психологического компонентов надежности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	94
Выводы по главе 2.....	106
Глава 3. Эмпирическое исследование психологического обеспечения формирования профессиональной надежности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России	108
3.1. Анализ структурных отличий сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России на различных этапах профессионализации	108
3.2. Результаты факторного анализа компонентов надежности как ПВК сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России	123
3.3. Психологическое обеспечение формирования надежности у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России в ходе реализации тренинговой работы	133
Выводы по главе 3.....	144
Заключение	148
Список литературы	154
Приложение А Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	186
Приложение Б Анкета для определения качеств, характеризующих профессиональную надежность сотрудника.....	188
Приложение В Матрица исходных данных.....	189

Приложение Г Значения критерия для независимых выборок	204
Приложение Д Примерная программа психологического тренинга по формированию надежности в деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.....	216
Приложение Е Общие вопросы для опросника (экспертам)	225

Введение

Актуальность исследования. Социальные и экономические изменения, произошедшие в российском обществе, явились предпосылкой особого интереса исследователей к проблеме жизнедеятельности человека, обеспечению его жизненной и профессиональной безопасности, социальной защищенности, поддержки, уверенности в завтрашнем дне. В связи с этим повышаются требования к профессионально важным качествам специалистов во всех сферах жизнедеятельности, включая представителей экстремальных профессий [1; 6; 13; 19; 66; 88; 94].

Среди достаточно большой группы профессионально важных качеств особое значение приобретает надежность специалиста, его готовность действовать и решать широкий круг профессиональных задач в условиях неопределенности и дефицита времени. В связи с этим становится актуальной проблема исследования профессионально важных качеств сотрудников пожарно-спасательных частей Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее МЧС России), поскольку от эффективности и надежности выполнения их служебной деятельности зависят судьбы других людей, их морально-психологическое состояние и качество жизни [17; 20; 23; 100; 157; 159].

Согласно статье 5 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Государственная противопожарная служба состоит из Федеральной противопожарной службы и противопожарной службы субъектов Российской Федерации, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет федерального бюджета и органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Личный состав МЧС России включает сотрудников Федеральной противопожарной службы и государственной противопожарной службы субъектов Российской Федерации.

Согласно приказу Минтруда России от 07.09.2020 г. № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Пожарный», основная трудовая функция пожарного заключается в тушении пожаров, а также выполнении

аварийно-спасательных работ и оказании первой помощи пострадавшим. Основной целью профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России является спасение людей, имущества, защита окружающей среды и проведение аварийно-спасательных работ при тушении пожаров. При этом в нормативных требованиях к профессиональным качествам сотрудников МЧС России не указана надежность. Однако, как показывают исследования широкого круга профессий, связанных с деятельностью в экстремальных условиях, надежность необходима и значима для эффективного осуществления профессиональной деятельности и для профессионального развития специалистов экстремальных видов деятельности.

Учитывая особенности профессиональной деятельности сотрудников МЧС России, в частности, сотрудников пожарно-спасательных частей, можно обозначить «надежность» профессионально важным качеством, которое выступает детерминантой их профессионализма, а также обеспечивает повышение результативности труда, готовности преодолевать различные препятствия и трудности, обеспечивающие устойчивость заданных параметров при выполнении поставленных задач [92; 101; 149].

Исследования надежности в отечественной психологии широко представлены в отношении ряда профессиональных групп: военных (И.М. Жданько, В.Е. Исаенко, П.А. Корчемный, В.Л. Кубышко, Д.А. Никифоров, В.Н. Филатов), сотрудников МВД (Д.Е. Алексеев, Ю.Ю. Голубихина, Р.И. Канунников, А.Ф. Караваев, Н.В. Копылова, В.М. Крук, И.Н. Носс, А.С. Осипова, Н.Н. Петров, В.Ю. Рыбников, Е.Ю. Стрижов, А.Ю. Федотов и др.), сотрудников таможенных органов (А.В. Антоновский, Л.А. Буслаева, М.В. Мурашко, О.В. Филиппова и др.), сотрудников УФСИН (А.В. Антоновский), спасателей и пожарных (Ю.Р. Ахватава, Н.В. Благородова, В.А. Бодров, Л.П. Бочкарева, Ю.Н. Зенин, Г.А. Квашнина, Н.Г. Кондратюк, В.И. Моросанова, А.В. Осипов, Н.Н. Симонова, Ф.Р. Султанова, В.И. Федянин, А.Э. Щербакова и др.), сотрудников наркоконтроля (П.В. Путивцев и др.), космонавтов (Б.Ф. Ломов и др.), спортсменов (В.В. Давыдов, В.Э. Мильман и др.), юристов (А.В. Нерсисянц и др.), летчиков (А.В. Богомолов, А.А. Ворона, Д.А. Никифоров и др.), педагогов (О.Л. Осадчук и др.).

Актуальность диссертационного исследования обусловлена недостаточной

изученностью структуры надежности и ее компонентов как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, что может привести к возникновению в ряде случаев межличностных профессиональных конфликтов, снижению мотивации труда, повышению раздражительности и нервного напряжения у сотрудников при выполнении служебной деятельности. В результате снижается удовлетворенность от своей работы, падают экономические и трудовые показатели, что в итоге сказывается на качестве выполнения задачи. Профессиональные возможности сотрудников остаются нереализованными, что ведет к их профессиональному выгоранию и принятию решения об уходе из данной сферы деятельности. Поэтому развитие надежности, как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, будет способствовать снижению возникновения риска нарушений требований при выполнении профессиональных задач, особенно в чрезвычайных и экстремальных ситуациях.

Психологическое обеспечение надежности как профессионально важного качества сотрудников МЧС России выступает детерминантой на пути их становления как специалистов, способных эффективно применять свои знания и навыки в профессии, а также повышать уровень не только профессиональных, но и социальных, и даже нравственных компетенций.

Несмотря на наличие множества научных теорий к пониманию «надежности», данная проблема остается недостаточно изученной. Остаются нерешенными следующие противоречия:

– между необходимостью формирования надежности как профессионально важного качества у сотрудников МЧС и недостаточной разработанностью ее психологической структуры у данных субъектов труда, факторов, способствующих/препятствующих формированию данного качества;

– между теоретико-прикладными исследованиями, раскрывающими значимость надежности для сотрудников МЧС России, и результатами их внедрения в процесс подготовки специалистов экстремального профиля.

Выделенные противоречия обуславливают необходимость обозначить наличие научной проблемы, заключающейся в том, что сотрудник МЧС, находясь в экстремальных ситуациях, не всегда может справиться со стрессом, проявить

устойчивость, твердость в принятии решений, не всегда может сохранять спокойствие, проявлять уверенность в своих действиях, что снижает заданный уровень работоспособности, доверие в коллективе, понимание между коллегами и, в целом, успешность и готовность к выполнению профессиональной деятельности.

Степень научной разработанности темы исследования

В научной литературе немало исследований, посвященных проблеме «надежности» специалиста, работающего в сложных и экстремальных условиях деятельности (А.Я. Анцупов, А.А. Бодалев, Н.Г. Кондратюк, Л.Г. Лаптев, О.В. Лучинина, Г.С. Никифоров, Н.С. Пряжников, В.В. Рыбников, Б.Н. Рыжов, А.Б. Стрельченко, Г.С. Човдырова и др.). Среди них работы по исследованию надежности как необходимого профессионально важного качества сотрудников различных силовых структур (Д.Е. Алексеев, А.Н. Глушко, В.М. Крук, Н.Н. Петров, Е.Ю. Стрижов, А.Ю. Федотов и др.). Были изучены общие проблемы профессиональной подготовки, реабилитации и деятельности специалистов экстремального профиля (С.М. Григорьев, Ю.А. Дежкина, К.Е. Изард, Н.Г. Кондратюк, Т.В. Корнилова, Л.М. Королев, П.А. Корчемный, Т. Бедфорд (T. Bedford), М. Ревью (M. Revie), Л. Уоллс (L. Walls)), проводились исследования в области психологии опасных профессий (С.Л. Кандыбович, А.Г. Караяни, И.Б. Лебедев, В.Л. Цветков, Т.И. Шевченко).

Особое внимание в психологии труда и инженерной психологии уделено изучению особенностей и факторов, оказывающих влияние на профессиональную деятельность сотрудников (В.А. Бодров, Е.П. Ильин, Л.М. Королев, Г.С. Никифоров, И.Н. Носс, Т.В. Разина, С.В. Сарычев, О.В. Тихомирова, С.П. Шклярчук, Д. Павловски (D. Pawlowski) и др.).

Цель исследования – изучить структуру и содержательные компоненты надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

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

1. Провести теоретико-методологический анализ современного состояния исследования проблемы надежности по материалам научной психологической литературы.

2. Изучить содержание и специфику профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России как субъектов труда.

3. Выявить компонентный состав надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

4. Определить психологическую структуру надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

5. Провести анализ структурных отличий сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России на различных этапах профессионализации.

6. Разработать и апробировать программу психологического тренинга по формированию надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Объект исследования – надежность сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Предмет исследования – структурные характеристики и компонентный состав надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Общая гипотеза исследования – надежность, как профессионально важное качество сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, включающее базовые и эмерджентные компоненты, обладает сложной структурой, имеющей уровневое строение, и представляет собой интегральное индивидуальное качество, благодаря которому обеспечиваются важнейшие характеристики их профессиональной деятельности.

Частные гипотезы:

1. Основными элементами, входящими в профессиональный компонент надежности, являются такие качества, как целеустремленность, ответственность и коммуникативность.

2. Социально-психологический, профессиональный и нравственно-психологический компоненты имеют различную выраженность в зависимости от этапа профессионализации.

3. По мере роста профессионализации сотрудника пожарно-спасательной

части МЧС России система профессионально важных качеств будет наращивать свою гибкость при сохранении целостности.

4. Надежность, как интегральное профессионально важное качество сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, включает следующие структурные компоненты: социально-психологический, профессиональный, нравственно-психологический.

5. В результате реализации программы психологического тренинга по формированию надежности у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС наблюдается значимое повышение степени выраженности основных компонентов надежности.

Методологической основой исследования являются следующие научные подходы:

– деятельностный подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн и др.);

– системный подход (Б.Г. Ананьев, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, Н.С. Пряжников Т.В. Разина и др.);

– духовно-нравственный подход (Н.А. Коваль, В.В. Комаров, Е.Ю. Стрижов, Б.И. Тенюшев и др.);

– профессиографический подход (В.А. Бодров, А.Н. Гусев, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.К. Маркова, О.Г. Носкова, Г.С. Никифоров, В.Е. Орел, А.А. Реан, Л.Е. Солянкина, В.А. Толочек и др.);

– структурно-уровневый подход (А.В. Карпов, А.Ф. Лазурский, В.А. Мазиллов, Ю.П. Поваренков, Я.А. Пономарев, Е.В. Субботский, В.Д. Шадриков и др.);

– системно-ситуативный подход (В.М. Крук, А.Ю. Федотов и др.).

Теоретическую основу исследования составляют работы, посвященные системному рассмотрению надежности в трудовой деятельности (Ю.М. Блудов, М.И. Бобнева, В.А. Бодров, А.И. Губинский, Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицын, Г.С. Никифоров, В.Я. Орлов, В.А. Плахтиенко и др.); труды, посвященные изучению надежности как динамического феномена в групповом взаимодействии (В.С. Агеев, А.В. Брушлинский, В.В. Давыдов, И.В. Демин, Е.И. Дымов, А.Л. Журавлев, И.Н. Логвинов, С.В. Сарычев, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев);

исследования, раскрывающие сущность психологического сопровождения профессиональной надежности специалистов силовых структур, а также прогнозирования надежности в их деятельности (А.Я. Анцупов, В.В. Барабанщикова, А.А. Благинин, А.Н. Глушко, Д.Н. Завалишина, Л.А. Кандыбович, С.Н. Колючкин, В.М. Крук, И.Н. Носс, Н.Н. Петров, В.Ю. Рыбников, А.Ю. Федотов и др.); процесс психологического обеспечения профессиональной надежности специалиста силовых структур (В.М. Крук, А.Ю. Федотов); научные представления современной психологии профессионализма (Ф.Э. Зеер, Е.А. Климов, М.А. Котик, А.К. Маркова, Г.С. Никифоров, Н.С. Пряжников, Л.Е. Солянкина и др.); модульный подход классификации профессий (В.Е. Гаврилов и др.); работы, посвященные проблемам духовной и морально-нравственной устойчивости надежного специалиста (Н.А. Коваль, В.В. Комаров, А.Б. Купрейченко, Е.Ю. Стрижов и др.).

Методы исследования

Для решения поставленных задач и подтверждения выдвинутых гипотез использован комплекс методов, включающий теоретико-методологический анализ научной психологической литературы по проблеме исследования; метод экспертной оценки; анкетирование; беседу с респондентами; контент-анализ; опросные методы; анализ нормативно-правовых документов МЧС России, актуальных в настоящее время для пожарно-спасательных частей МЧС России; отдельные компоненты трудового метода; психологический анализ профессиональной деятельности, процедуры структурно-психологического анализа по А.В. Карпову. Применялись следующие психодиагностические методики: опросник «Мини-мульти»; «16-факторный личностный опросник» (Р. Кеттелл); опросник «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими» (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек); методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям» (А.Б. Купрейченко); методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С.В. Духновский); а также авторский опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Математико-статистическая обработка полученных данных проводилась с использованием программы «SPSS для Windows 23.0», «Excel» и включала в себя

корреляционный анализ, факторный анализ, t-критерий Стьюдента.

Достоверность и обоснованность научных результатов исследования обеспечивается исходными методологическими принципами, положенными в его основу; адекватностью, надежностью и валидностью научного аппарата – методов и методик исследования – поставленным целям и задачам; репрезентативностью выборки респондентов; применением методов математической статистики; сочетанием количественного и качественного анализа результатов.

Этапы исследования

Исследование осуществлялось в период с 2018 по 2024 год в несколько взаимосвязанных этапов.

Первый этап (2018–2021 гг.) – теоретико-методологический анализ и изучение научной литературы по психологии труда, инженерной психологии, психологии развития профессионала по проблеме исследования, подготовка научных статей, проведение пилотажного эксперимента; определение предмета, объекта, цели, задач и гипотез исследования.

Второй этап (2021–2023 гг.) – подбор психодиагностических методик констатирующего эксперимента, разработка содержания формирующего эксперимента, подбор экспериментальных и контрольных групп, проведение формирующего эксперимента.

Третий этап (2023–2024 гг.) – статистическая обработка полученных результатов, систематизация, анализ и обобщение результатов констатирующего и формирующего экспериментов, формулирование выводов.

Научная новизна исследования

В рамках современных направлений психологии труда исследование надежности как профессионально важного качества впервые стало предметом комплексного анализа профессиональной группы сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России как представителей профессии риска.

В исследовании предложена надежность как профессионально важное качество сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, имеющее интегральный характер, благодаря которому обеспечивается стабильность выполнения служебной деятельности и постоянство получаемых результатов, последовательность в профессиональном поведении и коммуникации, готовность

преодолевать различные препятствия и трудности; обеспечивающее, в целом, устойчивость параметров субъекта труда.

В работе, раскрыто психологическое содержание и компонентный состав надежности, описана многоуровневая иерархическая структура надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Разработана программа психологического тренинга по формированию надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, дополняющая ранее представленные исследования тем, что позволяет формировать надежность в структуре профессионально важных качеств, активизируя профессиональные ресурсы сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, а также осуществлять психологическую подготовку сотрудников к эффективному выполнению профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Впервые эмпирически выявлены взаимосвязи и факторная структура надежности, ее основных компонентов и составляющих элементов межличностных профессиональных отношений, доверия/недоверия в трудовом коллективе, профессионально важных качеств у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

Теоретическая значимость исследования

1. На теоретическом и методологическом уровне осуществлен анализ понятия надежности и его содержания в системах научного знания и прикладных сферах профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России. В результате исследования уточнены особенности психологической структуры профессии «сотрудник пожарно-спасательных частей (далее ПСЧ) МЧС России».

2. Сохраняя научную преемственность ранее представленных работ в отечественной психологии, дополнены научные данные о надежности, профессионально важных качествах сотрудников силовых структур, в частности сотрудников ПСЧ МЧС России, что вносит вклад в развитие теории психологии труда, психологии профессиональной пригодности и профессионального отбора, теоретико-методологических основ изучения профессиональной

деятельности.

3. В ходе проведенного системного анализа надежности как профессионально важного качества сотрудников был установлен ее сложный структурно-уровневый характер.

4. Выявлено, что надежность, кроме базовых и эмерджентных качеств, включает в свою структуру и иные профессионально важные качества, такие как целеустремленность, ответственность, коммуникативность, профессиональная активность, уверенность в себе, морально-психологическая стойкость, организаторские способности, что обеспечивает реализацию в деятельности сотрудников функций, делающих их ценными членами команды в процессе спасения пострадавших и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. Обоснован интегральный характер надежности, что позволяет раскрыть внутренние закономерности ее формирования и функционирования и вносит значимый вклад в психологию труда в части теории о профессионально важных качествах. Дано рабочее определение надежности как профессионально важного качества в деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Практическая значимость исследования

Разработан и теоретически обоснован необходимый и достаточный перечень психодиагностических методик, позволяющий проводить оперативную оценку надежности как профессионально важного качества сотрудника ПСЧ МЧС России с получением достоверных результатов, что вносит вклад в практику психологии труда в части организации и проведения профессиональной психодиагностики и профессионально-психологического отбора.

Комплексный психодиагностический инструментарий определения надежности как профессионально важного качества у сотрудников ПСЧ МЧС России может использоваться в профессионально-психологическом отборе кандидатов не только на должности сотрудников ПСЧ МЧС России, но и на другие должности, деятельность которых связана с профессиональным риском.

Разработана теоретически обоснованная психологическая тренинговая программа по формированию надежности как необходимого профессионально важного качества сотрудников ПСЧ МЧС России, которая может выступить основой для психологического сопровождения профессиональной деятельности

сотрудников ПСЧ МЧС России на различных этапах профессионального становления.

Психологический тренинг по формированию компонентов надежности как профессионально важного качества сотрудников ПСЧ МЧС России может применяться психологами ведомства при проведении психологического сопровождения сотрудников с целью повышения надежности и успешности выполнения служебной деятельности.

Полученные в диссертационном исследовании эмпирические результаты применяются для профессиональной подготовки как сотрудников ПСЧ МЧС России, так и курсантов, обучающихся в вузах, для раскрытия психологических особенностей служебной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России с позиций формирования надежности в профессии.

Положения, выносимые на защиту:

1. Надежность сотрудников ПСЧ МЧС России представляет собой профессионально важное качество, имеющее сложное структурно-уровневое строение и интегральный характер, благодаря которому обеспечивается стабильность выполнения служебной деятельности и постоянство результатов, последовательность в профессиональном поведении и коммуникации, готовность преодолевать различные препятствия и трудности; обеспечивающее, в целом, устойчивость параметров субъекта труда.

2. Надежность, как профессионально важное качество сотрудника ПСЧ МЧС России, включает в себя следующие компоненты: социально-психологический (коммуникативность, умение слушать и понимать собеседника, умение четко и лаконично выражать свои мысли, уверенность в себе, контроль эмоций и их адекватность, умение работать в команде), профессиональный (профессиональная активность, выраженная мотивация в профессиональной деятельности, умение проявлять инициативу, проявление волевых качеств (усилий) в работе, эффективное воспитание подчиненных, желание достичь успеха), нравственно-психологический (морально-психологическая стойкость, следование нравственным принципам, способность противостоять трудностям, не поддаваться соблазнам и искушениям, не отказываться от собственных ценностей и убеждений, умение быть честным).

3. В структуре надежности наибольшее значение для выполнения профессиональной деятельности, кроме базовых и эмерджентных, имеют такие качества, как целеустремленность, ответственность, коммуникативность, профессиональная активность, а также уверенность в себе, морально-психологическая устойчивость, готовность к действию и организаторские способности.

4. Программа психологического тренинга по формированию надежности как профессионально важного качества у сотрудников ПСЧ МЧС России за счет комплексного целенаправленного воздействия на три основных компонента надежности позволяет активизировать профессиональные ресурсы сотрудников, повысить показатели успешности профессиональной деятельности, повысить навыки саморегуляции, обеспечить психологическую устойчивость, научиться регуляции социального поведения и профессиональных межличностных отношений, развить коммуникативные навыки, расширить форматы конструктивного межличностного взаимодействия, в целом обеспечивающие надежность выполнения служебной деятельности.

Эмпирическая база исследования

Выборку составили 156 человек. Из них 146 человек сотрудники (пожарные и спасатели) Управления по Зеленоградскому АО Главного управления МЧС России по городу Москве, 10 человек – эксперты – сотрудники 11-й специализированной части по тушению крупных пожаров 30 отряда Федеральной противопожарной службы по городу Москве. Исследование проводилось на базе пожарно-спасательных частей МЧС города Москвы. Все респонденты – лица мужского пола в возрасте 22–43 лет, стаж работы в МЧС России составляет от 1 до 13 лет.

Апробация и внедрение результатов исследования

Теоретические и эмпирические результаты проведенного исследования были представлены и обсуждались:

– на научно-практических мероприятиях: Итоговом международном научно-практическом конгрессе (Москва, 2019 г.), Всероссийском симпозиуме психологов «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития» (Рязань, 2019 г.), V Международном форуме «Туризм: наука и образование» (Химки, 2019 г.), XIII Международном семинаре молодых ученых и аспирантов «Проблемы

социальной зрелости молодежи в науке о человеке» (Тамбов, 2020 г.), Международной научно-практической конференции «Поведенческие теории и практика российской науки» (Санкт-Петербург, 2021 г.), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право» (Москва 2022 г.), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы практической психологии» (Тверь, 2022 г.), Всероссийской (национальной) научно-практической конференции «Теоретические исследования и экспериментальные разработки студентов и аспирантов» (Тверь, 2022 г.), Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых и их наставников «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2023 г.), Международной научно-практической конференции «Современные направления исследований в психологии: вызовы третьего десятилетия XXI века – к 100-летию со дня рождения Г.В. Телятникова, 30-летию факультета психологии Тверского государственного университета» (Тверь, 2023 г.), VII Международной конференции. Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя «Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы» (Москва, 2023 г.); Седьмом и восьмом научных семинарах «Социально-экономические аспекты принятия управленческих решений» (Москва, 2023 г, 2024 г),

– на заседании кафедры психологии АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского» (Москва, 2023 г., 2024 г.).

Полученные в диссертационном исследовании результаты, выводы и закономерности были внедрены в учебный процесс Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московский психолого-социальный университет» (Москва, 2023 г.), в практическую деятельность медико-психологической службы Главного управления МЧС России по Тверской области (Тверь, 2023 г.). Имеются справки о внедрении результатов диссертационного исследования в работу с сотрудниками Специализированной пожарно-спасательной части Федеральной противопожарной службы Главного управления МЧС России по Тверской области.

Основные результаты и выводы диссертационного исследования отражены в 26 публикациях общим объемом 69,19 п.л. (личный вклад 46,14 п.л.), в числе которых 13 статей в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Структура и объем диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 241 источник, из них 34 на иностранном языке, и 6 приложений. Основной объем текста диссертации составляет 153 страницы, содержит 40 таблиц и 19 рисунков.

Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования надежности в психологии труда

1.1. Основные направления изучения надежности в трудах отечественных и зарубежных исследователей

Высокая эффективность и результативность сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, проявляемая ими в процессе выполнения профессиональной деятельности, «определяется качеством кадрового потенциала, соответствием уровня профессиональной (специальной) подготовки непосредственным выполняемым задачам, способностью субъекта труда адаптироваться к условиям конкретной профессиональной деятельности». [159]. Профессиональную адаптацию определяют как умение преодолевать трудности, возникающие в результате освоения труда, а также как результат приобретения специалистом профессиональных навыков и умений, развитие необходимых профессионально важных качеств, без которых невозможно успешное выполнение задач, формирование позитивного отношения к своей деятельности и гармонизация взаимодействия с профессиональной средой [24; 94; 217; 218].

Согласно оценке уровня адаптированности специалистов силовых структур к стрессу в профессиональной среде, помимо профессиональной адаптации (навыки, умения, действия, операции), можно выделить физиологическую адаптацию к профессиональной среде (тяжесть и напряженность профессиональной деятельности), социальную адаптацию (взаимоотношения с окружающими людьми и коллективом), а также организационную адаптацию (принятие сотрудником общих правил и норм организации). При этом профессиональная адаптация является неотъемлемой составляющей профессиональной надежности человека и, соответственно, важным фактором, обеспечивающим высокое качество выполнения профессиональной (служебной) деятельности [29; 30; 230; 234].

Для анализа разработанности проблемы надежности в психологии труда следует провести исторический обзор изучения данного феномена в трудах

отечественных и зарубежных ученых.

Принято считать, что начало исследования понятия «надежность» связано с именем ученого А.И. Берга, который обратил внимание психологов на феномен «надежность» и сформулировал основные задачи по ее развитию «не только в психологии, но и в других науках» [13]. Дальнейшие исследования были реализованы в трудах В.Д. Небылицына, рассматривавшего феномен «надежность» с двух основных концептуальных позиций:

1) как некоторое качество, способность человека удерживать профессиональные умения и личностные качества в рамках требуемых характеристик в затрудненной ситуации (устойчивость субъекта труда);

2) как личностно-индивидуальное качество, которое может быть отличным у разных работников, однако благодаря этому качеству достигаются стабильные результаты в труде.

Исследователи отмечают особое место надежности не только в технических науках, но и в гуманитарных, поскольку оно является необходимым для сохранения качества множества операций и действий, выполняемых человеком в процессе осуществления профессиональной деятельности [13; 127; 125; 149].

Рассматривая надежность с позиций этимологии и генезиса, необходимо отметить его заимствование от церковнославянского «надежда» [138] и древнерусского просторечья «надежа», послужившего основой для понятия «надежный», то есть тот, за которым можно укрыться, спрятаться, синоним понятия «защитник». Здесь важно подчеркнуть, что на этимологическом уровне понятие «надежда» имеет положительное значение, оно понимается как психическое состояние, связанное с жизнью и развитием.

В историческом и культурном контексте надежность связана с надеждой, представляющей психологическую опору личности в трудной ситуации, на которую можно положиться при переживании какой-либо опасности, и эволюционно отражает поведение, деятельность и специфику взаимодействия человека в социальном мире.

Кроме того, надежность изначально соотносилась с функциональной деятельностью, а также с профессиональными характеристиками субъекта труда [101]. Позднее, в эпоху развития научно-технического прогресса, понятие

«надежность» проникло в технические науки, а потом в естественные и гораздо позднее – в гуманитарные науки.

В толковых словарях понятие «надежность» описывается как неотъемлемое качество человека, заключающееся в верности обещаниям, прочности и внушении доверия окружающим.

«Толковый словарь живого великорусского языка» В.И. Даля обозначает «надежность» как качество надежного. «Надежный – это тот, кто дает верную надежду, несомненный, крепкий, прочный, тот, на кого можно положиться» [47].

В «Толковом словаре русского языка» под редакцией Д.Н. Ушакова указывается, что «надежный» – это «внушающий доверие; такой, на которого можно понадеяться, положиться.» [184].

В «Словаре русского языка» С.И. Ожегова отмечено, что «надежный – это не только тот, кто внушает доверие, но и верный, крепкий, хорошо сработанный и прочный» [133].

Таким образом, надежный – это последовательный в своих поступках и словах человек, на которого можно положиться в трудной ситуации, а также это крепкий и проверенный работник, поскольку способен справляться с различными препятствиями и трудностями. А надежность – это важное качество, являющееся основным условием эффективной деятельности человека во многих сферах.

Как междисциплинарная категория, надежность исследуется в различных научных отраслях знания, среди которых биологические, географические, медицинские, педагогические, психологические, технические, экономические и другие науки. Немалое количество исследований надежности проводилось в области технических наук, которые преимущественно связаны с неживыми системами и надежностью работы различных механизмов и техники [130; 188].

Первые исследования, посвященные вопросам «надежности» технических систем, стали появляться еще в начале XX века. Эти работы были связаны с развитием транспортной отрасли в Советском Союзе. В середине XX столетия активно происходило становление различных систем автоматизированного управления техническими устройствами, ставились и решались вопросы обеспечения безопасности профессиональных кадров, обозначилась проблема повышения успешности труда рабочих и улучшения условий безопасности труда [204; 209; 210].

В настоящее время феномен «надежность» и его проявления достаточно широко изучается в научных и прикладных исследованиях, направленных на раскрытие сущности профессиональной деятельности в различных отраслях (автомобильной, железнодорожной, транспортной, строительстве, атомной энергетике, авиации, космонавтике и др.) [162].

Обобщая, можно сказать, что проблема исследования феномена «надежность профессиональной деятельности» возникла в результате создания и развития комплексов «человек – машина» и «человек – машина – внешняя среда», при работе которых регулярно возникали различного рода ошибки вследствие так называемого человеческого фактора. Предметно исследования надежности делали акцент на причинах, вызывающих ошибки в профессиональной деятельности человека-оператора и на факторах, снижающих количество возникновения ошибок в работе.

Социально-экономические изменения в России на рубеже XX–XXI вв. способствовали существенным преобразованиям в общественном сознании и привели к усилению интереса к психологическому подходу в понимании феномена «надежность». Это связано с тем, что в условиях рыночной экономики предприятия и организации столкнулись с необходимостью повышать эффективность своей деятельности, улучшать качество товаров и услуг, обеспечивать безопасность производственных процессов. Особенно важным стал вопрос надежности человеческого фактора в профессиональной деятельности, так как ошибки и сбои в работе персонала могут привести к серьезным последствиям для самой организации, а также для ее клиентов и сотрудников.

В научных исследованиях надежность раскрывается как основа устойчивости личности (В.Д. Небылицын), как отсутствие ошибок в работе (В. Хаккер), как высокая работоспособность (А.И. Губинский), как выполнение своих профессиональных функций при любых условиях (М.А. Котик), как изменяющееся во времени интегральное психофизическое качество, позволяющее эффективно выполнять свою профессиональную деятельность (В.М. Крук, А.Ю. Федотов). Ученые, занимающиеся проблемой надежности, относят ее к профессионально важным качествам и индивидуальным качествам специалиста, поскольку отмечается роль не только сугубо индивидуальных качеств работника, но и

объективных параметров, проявление которых можно наблюдать в результате выполнения профессиональной деятельности.

В.А. Бодров отмечал, что «технический прогресс и сопровождающие его неблагоприятные последствия в виде ошибочных действий и отказов техники, аварий, профессионального травматизма явились причиной изучения «надежности» человека в профессиональной деятельности» [22; 19].

Исследования надежности представляют интерес не только в инженерных науках, но и в социальных и гуманитарных отраслях [215]. Как проблема научного исследования, надежность обозначена в рамках психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики. Понятие «надежность человека-оператора» понимается как отсутствие ошибок в труде, а в системе «человек – машина» подразумевает отсутствие отказов и сбоев.

Наиболее важную роль сыграли работы Б.Ф. Ломова, который заложил основы антропоцентрического подхода в инженерных науках. Благодаря его исследованиям был определен приоритет субъекта деятельности (человека-оператора) в системе профессий «человек – машина». Это позволяет рассматривать различные аспекты феномена надежности на новом уровне понимания. Анализируя надежность, Б.Ф. Ломов выделил ведущие характеристики: «качественная сторона как «способность системы (или какого-либо ее элемента) выполнять требуемые функции» и «количественное определение как вероятность того, что система (или ее элемент) сможет удовлетворительно выполнять требуемые функции в заданных условиях в течение определенного периода времени» [112].

Понятие надежности рассматривается не только в материальных сферах деятельности, но и в других, таких как сфера услуг, интеллектуальная сфера, подтверждая тот факт, что любая профессиональная деятельность в своей сущности должна производиться с учетом ее надежности и результативности. Например, проблема повышения надежности спортсменов является наиболее важной для подготовки к соревнованиям, поскольку увеличение физических нагрузок на организм спортсменов приводит к увеличению числа срывов у них, отказов от участия в соревнованиях или недостаточного приложения усилий для получения победы. По мнению ряда исследователей, надежность в спорте позволяет достичь стабильности, повышает эффективность спортсменов

на соревнованиях и служит своеобразным профессионально-личностным ресурсом, который позволяет успешно справляться с постоянными соревновательными стрессами [27; 123].

Исследования показали различия феномена «надежность» в технических и естественных науках. Надежность биологической системы и живого организма – это «определенный уровень динамического регулирования жизнедеятельности биологической системы, при котором происходит оптимальное протекание и взаимодействие с внешней средой с необходимой лабильностью и пластичностью процессов, что обеспечивает высокий уровень адаптации и, при необходимости, перестройки» [19; 102; 188; 231].

Надежность персонала определяется многими авторами как способность сотрудников достигать поставленных целей [15; 25; 26; 75; 88; 125; 203]. Отказы и нарушения, возникающие в процессе «трудовой деятельности, связывают со множеством различных факторов, которые объединяются в группы (личностные, социальные, психофизиологические, организационные)» [159].

С.В. Духновский, рассматривая надежность государственных служащих, определяет ее как способность сочетать регулирующие, «индивидуально-типологические и профессионально-психологические характеристики человека» [50]. Такие характеристики, по мнению исследователя, могут проявлять себя в профессиональном поведении или же находятся в скрытом, латентном состоянии, проявляясь исключительно в напряженных условиях или сложных обстоятельствах. В то же время психологическая надежность служащего определяется как необходимое условие для успешного функционирования всей организации, поскольку способствует успешной профессионализации и карьерному росту сотрудников.

Выделяя психологическую надежность, С.В. Духновский относит к ее составляющим регулятивную, индивидуально-типологическую и профессионально-психологическую, особо отмечая, что своевременно проведенная психологическая диагностика надежности служащих и сотрудников позволяет минимизировать кадровые риски организации.

Традиционно выделяют два концептуальных подхода к исследованию феномена надежности. Первый подход связан с надежностью технических средств,

второй обращен к анализу субъекта труда в целом.

Первые попытки введения определений понятия надежности были связаны с пониманием ее как «способности технического продукта (изделия) сохранять высокое качество при определенных условиях эксплуатации. Такое изделие должно способствовать поддержке объекта в оптимальном рабочем состоянии» [15; 122].

В рамках второго подхода внимание исследователей сосредоточено на надежности человека в профессии – специалиста. Для анализа надежности человека в профессиональной деятельности термины из технической сферы не всегда могут подойти – надежность следует рассматривать не как безотказность, а как психологическую устойчивость [54].

Учитывая междисциплинарный характер феномена надежности, можно смело утверждать, что по своей природе она является неоднородной и разноплановой. В отечественной науке выделяют различные виды надежности:

- «профессиональная надежность;
- личностная надежность;
- надежность биологических систем;
- функциональная надежность;
- психофизиологическая надежность;
- нравственная и морально-ценностная надежность и др.» [138].

«Профессиональную и функциональную надежность можно рассматривать как комплексное профессионально важное качество специалиста» [159]. Оно включает в себя «профессиональные и психофизиологические характеристики, выражающиеся в соответствии поведения и деятельности существующим профессиональным требованиям, нормам и стандартам, что, в свою очередь, позволяет выполнять профессиональные задачи на оптимальном уровне. Личностная надежность представляет собой интегральное качество, обеспечивающее соответствие поведения в социуме определенным нормам» [102; 175].

В.А. Бодров отмечает, что различные виды надежности тесно связаны между собой, но, например, функциональная и профессиональная надежность представляют определенную самостоятельность. Функциональная надежность являет собой свойство различных функциональных систем организма,

направленное на обеспечение динамического равновесия и устойчивости при реализации профессиональной деятельности в определенном временном интервале с необходимым ее качеством исполнения. Как видно, данное определение имеет медико-психологическую направленность [19; 24].

При анализе надежности одним из компонентов является так называемая «цена» деятельности, которую можно определить как совокупность психофизиологических ресурсов специалиста, «необходимых в процессе выполнения профессиональной деятельности. В таком случае функциональная надежность подразумевает способность затратить определенное количество ресурсов для выполнения профессиональных задач» [73; 90].

При воздействии стрессогенных факторов внешней среды в организме субъекта труда срабатывают механизмы адаптационно-компенсаторного порядка, в результате которых формируется адаптационный потенциал. При этом «цена» деятельности и результат деятельности (планируемый, выполненный) – два основных показателя, определяющих данный адаптационный потенциал специалиста [204].

Профессиональная надежность – это сформированная система личностных и физических качеств, которая позволяет субъекту труда достигать определенного уровня успешности профессиональной деятельности в изменяющихся (стрессогенных) условиях. Функциональная надежность, в свою очередь, – комплекс профессионально важных качеств, обеспечивающих динамическую (регулируемую) устойчивость организма к воздействию профессиональных стрессов [176; 178].

С позиций психологического прогнозирования профессиональной деятельности специалистов экстремальных профессий понимание симптомокомплекса и его составляющих позволяет говорить о профессиональной пригодности на различных этапах профессионального становления сотрудника.

Надежность в профессиональной деятельности напрямую связана со способностью специалиста к адаптации в профессии, к изменяющимся условиям и требованиям. А.А. Благинин выделяет две группы методов профессиональной адаптации [15]:

- организационно-управленческого плана – относится прежде всего

к руководящим должностям;

– относится к субъектам труда, которые умеют организовывать процесс исполнения профессиональной деятельности на высоком уровне успешности и, как следствие, более высокого уровня надежности труда.

Изучая «психологические аспекты надежности в профессиональной деятельности, можно отметить, что они включают в себя такие важные составляющие, как обучение и подготовка персонала, мотивация работников, психологический климат в коллективе, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость работников и т.д.» [162]. В связи с этим «современная психология труда, инженерная психология, эргономика делает акцент на разработку методов и технологий, которые могут помочь повысить надежность человеческого фактора в профессиональной деятельности» [129; 167].

Особую актуальность сохраняет проблема надежности государства, а также тех общественных систем, которые должны обеспечивать чувство уверенности граждан в собственной безопасности, поддерживать социальную защиту населения и обеспечивать необходимую правовую поддержку [1].

Выделение наиболее существенных признаков надежности субъекта труда является важнейшим аспектом исследования. В качестве ключевых признаков надежности специалиста большинство исследователей выделяют его безотказность, безошибочность и своевременность выполняемых действий [92; 103; 131; 190].

Исследования Г.С. Никифорова показывают, что для надежного и эффективного выполнения профессиональной деятельности «работнику необходимо выполнять трудовые действия максимально безошибочно, безотказно, своевременно. Данные трудовые действия и трудовые операции, предполагается, направлены на достижение четкой цели в трудовом акте с опорой на техническое сопровождение и профессиональное взаимодействие с коллегами для решения поставленной задачи» [130; 162]. Параметры оценивания надежности могут быть раскрыты через такие показатели работника в профессиональной деятельности, как минимальное количество ошибок при совершении трудовых функций, скорость и быстрота движений при взаимодействии с техническими устройствами, достижение поставленной трудовой задачи в определенные временные интервалы и др.

Деятельность, по мнению Б.Ф. Ломова, есть категория общественно-историческая, и психологический анализ содержания деятельности подразумевает понимание того, как в определенной деятельности может реализовываться система исторически сложившихся отношений, другими словами, анализ деятельности должен проводиться в контексте всей совокупности общественной жизни. Механизм психической регуляции надежной деятельности представляет собой динамическую многоуровневую структуру. Предметом психологического исследования деятельности является сложная система составляющих процессов, связанных с формированием планов, мотивов, целей, оперативных образов (концептуальных моделей), принятием решения, анализом и синтезом информации, контролем – сигналами обратной связи. Процесс выполнения деятельности на достаточном уровне надежности, таким образом, проходит путем реализации вышеуказанных этапов-действий для достижения цели [112].

Комплексные исследования, проведенные М.И. Бобневой [21], В.А. Бодровым [19; 24], В.М. Круком [101; 102], Г.С. Никифоровым [130; 131], А.Ю. Федотовым [188; 189] и другими авторами, показывают значение таких параметров, как «устойчивость и стабильность, которые являются важными признаками профессиональной надежности субъекта труда» [21; 19; 162]. Устойчивость понимается как способность оставаться стойким и не сломаться в сложных ситуациях, сохранять свою деятельность на высоком уровне качества в течение длительного времени. Стабильность, в свою очередь, относится к способности субъекта труда сохранять постоянный уровень результативности в своей работе, не допуская существенных колебаний в ее качестве и эффективности. Однако авторы, изучая данную проблему детально, отмечают, что, помимо устойчивости и стабильности, профессиональная надежность также подразумевает такие качества, как ответственность, профессионализм, трудолюбие, пунктуальность, дисциплину [12; 16; 21; 24; 130].

Рассмотренные показатели надежности профессиональной деятельности позволяют анализировать данный феномен как в контексте значимости процессов и результатов трудовых операций, так и в разрезе профессионально-личностных и психофизиологических параметров работника как субъекта труда.

В целом, можно отметить, что профессиональная надежность – это

«комплексное понятие, связанное со множеством факторов, которые влияют на способность субъекта труда выполнять свои профессиональные обязанности на высоком уровне, быть ответственным перед своей работой, коллегами и клиентами, а также поддерживать безопасность и надежность производственных процессов» [162]. Таким образом, профессиональная надежность лежит в основе формирования профессионализма каждого специалиста [7; 40; 56; 150; 239].

Уровень профессионализма и устойчивость каждого сотрудника тесно взаимосвязаны не только «с потребностью в профессиональной самореализации, со свободным выбором опасной профессии, но и с нравственным выбором, который выражается в решительном преодолении себя, умении подчинить индивидуальные интересы интересам общества, пойти на риск для достижения профессиональных целей» [160]. Таким образом, можно отметить необходимость, а также запрос современного общества на «высоконравственного специалиста, обладающего, кроме профессиональных умений и знаний, также и духовными качествами, которые обеспечивают надежность выполнения профессиональной деятельности» [174].

В.Д. Небылицын в своих исследованиях психологические факторы называет «характерологическими особенностями», поскольку они влияют на регуляцию и формирование надежности у субъекта труда. Эта группа факторов включает в себя качества личности, способствующие формированию надежности в профессиональной деятельности, такие как «ответственность, трудолюбие, пунктуальность, приверженность качеству, способность к самоконтролю, стрессоустойчивость» [125]. Автор выделяет также «значение интеллектуальных возможностей специалиста для формирования его надежности в профессиональной деятельности, таких как знания, умения, опыт практической работы, способность к анализу и принятию решений» [127]. Это, по его мнению, позволяет обозначить роль личностных факторов в трудовом процессе.

Б.Ф. Ломов вычленил отдельную группу профессиональных качеств, способных определить надежность работника. По его мнению, трудовая обстановка, в которой действует работник, задает достаточно высокие требования как к уровню профессионального обучения, так и к целому ряду его профессионально важных качеств. Некоторые из этих качеств легко могут формироваться, а также

поддаваться целенаправленному изменению, в том числе воспитанию. Качества, являющиеся более устойчивыми, «практически не изменяются под воздействием жизненного и профессионального опыта работника» [112].

В работах Б.Ф. Ломова указывается на изменяемые качества личности. Среди них в первую группу входят «любовь к труду, направленность на достижение цели, ответственность, чувство долга, мужество, решительность и надежность» [102]. Вторая группа качеств включает в себя «выносливость и выдержку, психоэмоциональную уравновешенность и самообладание, кроме того, автором выделяются качества, влияющие на работоспособность: психическая устойчивость, умение сосредоточиться, а также способность переключать внимание» [102; 112].

М.И. Бобнева при изучении надежности определила ее как «общую характеристику, благодаря которой возможно достоверно прогнозировать поведение специалиста в различных ситуациях» [21; 159]. Автор отмечает, что высокое значение имеют «ситуативный и индивидуальный аспекты надежности, поскольку психологическое определение надежности не должно сводиться исключительно к биологическим основам поведения. В психологическом плане оно имеет гораздо более широкое значение» [21]. М.И. Бобневой была предложена «экстраполяция понятия надежности на субъект труда, которое было изначально принято лишь в инженерных науках для описания качеств техники» [21].

Следует отметить формирование понятия надежности в трудах Д.Н. Завалишиной, занимавшейся изучением способностей личности. Исследователем выделены следующие аспекты, позволяющие раскрыть психологическую структуру надежности:

1. В экстремальных условиях профессиональной деятельности, связанной с рисками и повышенной ответственностью, надежность работника всегда связана с эмоциональной составляющей и образом выполняемой деятельности, которые детерминируют действия субъекта труда.

2. На надежность оказывают влияние психические состояния личности в труде, которые формируются вследствие воздействия на внешнюю среду и связаны с индивидуально-психологическими характеристиками субъекта профессиональной деятельности. Она определяется имеющейся информацией,

организует адаптационные возможности, регулирует поведение субъекта труда с учетом его мотивов, характера, ценностей, установок и отношения к ситуации.

3. Сознательные и бессознательные процессы (например, стратегии совладающего со стрессом поведения, неосознаваемые механизмы психологической защиты личности, защитно-совладающее поведение) определенным образом определяют надежность человека в профессиональной деятельности [63].

В.Э. Мильман, занимавшийся исследованием психических аспектов надежности спортсменов, то есть лиц, находящихся в напряженных условиях деятельности, отмечает, что «надежность – это способность субъекта труда сохранять наиболее значимые рабочие параметры в трудных условиях при выполнении своей профессиональной деятельности, сохраняя целостную структуру из волевых, эмоциональных, интеллектуальных, мотивационных профессионально важных качеств, которые обеспечивают, во взаимодействии, определенную степень вероятности безошибочного, точного и успешного выполнения функций труда в разнообразных режимах работы» [123].

Анализируя надежность профессиональной деятельности как свойство профессионала, Г.С. Никифоров выделяет ситуации, способствующие наиболее точному выполнению трудовых действий, позволяя избегать ошибочных действий в течение «определенного времени и при определенных условиях» [130]. Таким образом, «в трудовой ситуации наиболее значимым фактором для сотрудника является моральная надежность, в основе которой ответственность, дисциплинированность, чувство долга и честность» [130].

Следовательно, надежность является системой профессионально важных качеств, оказывающих свое действие на точность, оперативность, эффективность и готовность сотрудников выполнять профессиональную деятельность в экстремальных условиях.

В последние десятилетия в психологии особенно остро стоит проблема системного описания психики и выявления ее структуры. Эта же проблема актуальна для психологии профессиональной деятельности, поскольку остается нерешенной в полной мере. Для изучения проблемы надежности, о чем говорят приведенные выше результаты исследований, необходимо привлечение методов

системного подхода.

Принцип системности требует установления строения, компонентного и элементного состава, определения взаимосвязей и отношений между компонентами и элементами психических образований с учетом их функционирования и места в целостном явлении [9]. Первые попытки представить психические образования в системных отношениях сделаны еще в работах Аристотеля, описавшего уровни души, ее связи и функции [1]. Душа является системообразующей основой жизнедеятельности всего организма. Основы научного системного подхода были заложены в трудах ученых, занимавшихся исследованием различных систем: биологических и социальных, психологических и социально-психологических (Б. Спиноза, Ч. Дарвин, И.М. Сеченов, Л. Фон Бергаланфи, Ж. Пиаже, М. Боуэн, С. Минухин, Б.Ф. Ломов и др.).

Л. Фон Бергаланфи впервые применил научный системный подход при изучении живых организмов и взаимоотношений между различными компонентами биосферы Земли. В результате ученый разработал общую теорию систем, согласно которой живой организм обладает системными свойствами, включающими целостность, единство элементов и организованность. Л. Фон Бергаланфи отмечал, что системы могут быть открытыми и закрытыми [207].

Системный подход разрабатывался в психологии со второй половины XX века. Наиболее яркими представителями данного подхода являются Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Л.М. Веккер, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и другие.

В трудах Б.Г. Ананьева выделены иерархически соподчиненные уровни организации человека [4]. По мнению Б.Г. Ананьева, на каждом уровне имеются определенные взаимосвязи, детерминированные как индивидуальными, так и природными свойствами и регулирующие психические состояния.

Значительный вклад в развитие системного подхода в психологии внес отечественный психолог Б.Ф. Ломов. В его трудах представлена концепция, согласно которой человек является уникальной социальной системой, что имеет взаимоотношения с другими людьми, обеспечивая возможности для существования и активного развития. Сам человек также является элементом множества других систем. Он включен в определенные отношения, которые,

в свою очередь, способствуют развитию у него социальных качеств, определяют мотивацию, установки и поведение. Методология системного подхода позволяет выделить компонентный и элементный состав и структуру надежности.

Таким образом, системный подход – один из основных методологических подходов при изучении феномена надежности. А принципы системного подхода являются основными методологическими принципами, в рамках которых построено диссертационное исследование.

Поскольку в диссертации рассматривается надежность в профессиональной деятельности, необходимо, как и в представленных выше исследованиях, привлечение методологии деятельностного подхода и его основных методологических принципов.

В работах С.Л. Рубинштейна отмечается, что взаимоотношения человека с окружающим миром выражаются в форме познания, деятельности и отношений [155]. Принцип субъектности тесно связан с концепцией С.Л. Рубинштейна, основанной на активности субъекта и его взаимодействии с реальностью. Познавательная и деятельностная сферы объединяются в субъекте, выстраивая особое взаимодействие между его сознанием и деятельностью. Поэтому субъектный подход сохраняет актуальность в современных условиях, являясь основополагающим в исследованиях, посвященных психологии труда. В двухкомпонентную формулу «сознание – деятельность» С.Л. Рубинштейном вводится третий элемент – субъект. Таким образом, субъектно-деятельностный подход позволяет выстраивать новую парадигму в научной психологии. Принцип детерминизма, разработанный применительно к психологии С.Л. Рубинштейном, показывает, как «внешние причины проявляются через внутренние условия» [155].

Деятельностный подход, разработанный А.Н. Леонтьевым, позволил учесть реальные взаимосвязи субъекта с предметным миром, что расширило представления о структуре деятельности, которая не может сводиться к элементарной схеме S-R, описанной бихевиористами. А.Н. Леонтьев отмечает, что деятельность – это форма, в которой человек отражает свой психический мир. Таким образом, психика тесно связана с деятельностью, поскольку является ее характеристикой и функцией [110].

Концепция К.А. Абульхановой-Славской раскрывает проблему личности через

активно-субъектный подход и представляет категорию деятельности в новом свете.

Как показал анализ исследований надежности, вопросам высших чувств уделяется, на наш взгляд, недостаточно внимания, тем не менее это то социальное, культурно-историческое образование, которое позволяет человеку реализовывать в своей профессиональной деятельности высшие гуманистические идеалы, в том числе рисковать своей жизнью ради спасения жизни других людей. В связи с этим для более полного анализа изучаемого предмета необходимо привлечение духовно-нравственного подхода, представленного в работах Н.А. Коваль, В.В. Комарова, Е.Ю. Стрижова, Б.И. Тенюшева и других. Данный подход раскрывает сущность и значение духовных и морально-нравственных качеств в процессе профессионального становления личности. Н.А. Коваль отмечает, что «духовные ценности созданы человеком, они существуют для человека и возникли вследствие особенностей жизнедеятельности человека» [79; 85].

Проанализировав исследования в области психологии духовных и нравственных качеств личности, можно сделать вывод, что духовность является сложным и всепроникающим феноменом, устремленным за пределы повседневности. Ее невозможно совершенно выделить из других сфер жизни общества, используя чисто внешние и эмпирические методы [84; 159].

Исследование феномена «надежность» представляет особую значимость на современном этапе развития общества. Оно является необходимым научным направлением в условиях реализации деятельности по обеспечению и сопровождению сотрудников пожарно-спасательных частей, а также активного внедрения информационных наукоемких технологий в деятельность ведомств, относящихся к МЧС России.

Профессиональная деятельность сотрудников силовых структур постоянно наполняется новым содержанием, при этом персональная ответственность каждого специалиста растет. Сотрудник должен уметь принимать решения, которые возникают в процессе решения профессиональных задач, он должен находиться в готовности к постоянному развитию, сохраняя при этом требуемый уровень качества выполняемой работы. Поэтому сотрудники ПСЧ МЧС России должны характеризоваться высоким уровнем не только профессиональной стороны надежности, но и надежности, обладающей интегральным свойством, включающим

в себя ряд других качеств, позволяющих сохранять устойчивость и обеспечивающих успешность в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Таким образом, в качестве методологической основы в диссертационном исследовании использованы подходы, позволяющие изучить надежность как профессионально важное качество, среди них системный, деятельностный и духовно-нравственный.

1.2. Психологическая структура надежности в научных подходах

Специалисты ПСЧ МЧС России, выполняющие профессиональную деятельность в экстремальных условиях, всегда вынуждены понимать потенциальную угрозу для собственной безопасности и безопасности окружающих, поэтому сохраняется необходимость оценивать качество своего труда, отслеживать скорость и точность действий, а также понимать ответственность за принимаемые решения. Деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России нередко происходит в стрессогенных условиях, среди которых, например, воздействие различных температур, наличие загрязненности и загазованности территории, малое количество времени для принятия решений, паника и стрессы других людей и др. [20, 29,106].

Современные исследования, проведенные с сотрудниками различных подразделений, позволяют «определить психологические характеристики, которые находятся в основе ключевых профессионально важных качеств сотрудников ПСЧ МЧС России» [159]. К таким характеристикам можно отнести «сопротивляемость стрессу; самооценку; саморегуляцию; высокую концентрацию восприятия, а также адекватную оценку своих возможностей; чувство социальной поддержки, связанное с осознанием своей значимости в группе; умение решать конфликтные ситуации; коммуникативные способности; моральную нормативность специалиста и соблюдение основных требований профессии» [23; 37; 65; 239].

Эти профессионально важные качества проявляются у сотрудника ПСЧ МЧС России в зависимости от специфики выполняемых им задач, а успешность деятельности сотрудника зависит от того, насколько качественно эти задачи

выполняются.

Надежность, как качество служебной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России, проявляется в адекватном реагировании на стрессовые ситуации, именно поэтому профессиональная надежность, включенная в структуру квалификационных требований, лежит в основе профессионализма каждого специалиста [216].

В структуре надежности Д.Н. Завалишина и М.И. Котик определили следующие компоненты [63, 92]:

- представленность в психике субъекта труда образа выполняемой профессиональной деятельности;

- отсутствие при выполнении профессиональной деятельности эмоционально негативных, деструктивных психических состояний, способных внести искажения и отрицательные последствия в результат труда;

- состояние защитно-совладающего поведения специалиста, осознаваемых и неосознаваемых процессов, определяющих надежность выполнения профессиональной деятельности.

По А.А. Благинину [15], в структуру профессиональной надежности спасателей входят:

- особенности трудовой деятельности, определение и формирование профессионально важных качеств у сотрудников;

- понимание причин совершаемых ими ошибок с целью их предотвращения;

- закономерности регуляции функциональных состояний в ситуации нервного напряжения;

- психофизиологические и личностные особенности сотрудников, которые могут оказать существенное влияние на успешность деятельности;

- использование эффективных методов психологической регуляции.

Л.Ф. Ипатова выделила структуру профессиональной надежности сотрудников [68], которая отображена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура профессиональной надежности специалиста
(по Л.Ф. Ипатовой)

В данной структуре отображены «квалификационные критерии оценки сформированности профессиональной надежности в структуре профессионально важных качеств сотрудников МЧС России» [68]:

- «физическая подготовка, интеллектуальная активность и соответствующий требованиям уровень технического мастерства;
- ответственность и эффективность при выполнении трудовых обязанностей, в том числе в избыточных и экстремальных условиях;
- самоконтроль, эмоционально-волевая саморегуляция, устойчивость настроения и адекватность суждений» [60].

Автор разделяет «профессиональную надежность на две группы, имеющие фундаментальные критерии и основные критерии» [159].

К числу «фундаментальных критериев профессиональной надежности относятся базовые показатели, характеризующие степень надежности профессионального субъекта в целом. Часто эти критерии выражаются в требованиях к личности или характеру профессионала» [218; 219]. Данное объединение «соединяет в себе психическое и физическое благополучие, то есть некий приближенный аналог понятия здоровья, которое предполагает соответствие критериям Всемирной организации здравоохранения» [68]. К таким критериям относят:

- осознание чувства внутренней устойчивости, ощущение психической

целостности и собственного постоянства, способность идентифицировать себя как личность;

- умение выделять эмоциональные характеристики в идентичных условиях;
- умение переосмысливать и оценивать критически результаты своего труда;
- умение соотносить собственные психические переживания и действия других людей во внешних ситуациях и в профессиональном сообществе;
- способность корректировать содержание профессионального поведения в соответствии с культурными, профессиональными, социальными, этическими и другими нормами профессиональной деятельности [179].

Основные критерии профессиональной надежности связаны с детализацией специфических требований и стандартов, которые применяются в отношении конкретных профессиональных задач и операций. Примерами могут служить надежность медицинской диагностики, целостность бухгалтерской отчетности и аккуратность пайки электронных компонентов. Эти стандарты и требования обычно определяются индустриальными или профессиональными организациями, правительственными или другими регулирующими органами.

К группе «основных критериев профессиональной надежности, в соответствии с практикой их отнесения в проанализированных программах надежности (PRP – Personal Security Program («Программа личной безопасности»), H/PRP's – Human/Personnel reliability programs («Программы обеспечения надежности персонала») и др.), относится отсутствие определяемых от обратных критериев ненадежности» [159].

Таким образом, две представленные группы показателей надежности важны для надежной профессиональной деятельности. Фундаментальные критерии оценивают личностные и социальные качества профессионала, необходимые для эффективной командной работы и заблаговременного выполнения заданий. Основные критерии, в свою очередь, представляют собой конкретные производственные требования и стандарты, которые должен уметь выполнить специалист.

Ю.В. Рыбников выделил «критерии надежности в структуре профессионально важных качеств специалиста экстремального профиля» [157]. Они представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Критерии надежности в структуре профессионально важных качеств сотрудника (по Ю.В. Рыбникову)

Таким образом, можно отметить, что «надежность в структуре профессионально важных качеств сотрудника ПСЧ МЧС России – это характеристика индивидуальных особенностей и профессиональных качеств, которые формируют устойчивый нормативный образ действий в профессиональной деятельности. Ключевые аспекты развития профессиональной надежности заключаются в характеристиках поведения, нормативной воспроизводимости и соответствии установленным стандартам» [159].

Изучение структуры «надежности сотрудников ПСЧ МЧС России позволяет определить ее как интегральное психологическое образование, которое основывается на симптомокомплексах психологического и физического благополучия и проявляется в динамике профессионально важных показателей, таких как уязвимость и нормативность поведения» [159].

В исследованиях В.М. Крука дается определение «личностной надежности специалиста силовых структур как интегрального психологического образования, которое детерминирует динамическое соответствие его поведения, установленное нормами и требованиями профессии» [103]. Для успешного развития личностной надежности у специалистов силовых структур осуществляется комплекс взаимодополняющих мероприятий в рамках психологического сопровождения профессиональной деятельности, главная цель которых – приведение поведения и действий сотрудника в соответствие требованиям и нормам профессии

и занимаемой должности. В.М. Крук в ходе исследований разработал структуру обеспечения личностной надежности сотрудников силовых структур (Рисунок 3).

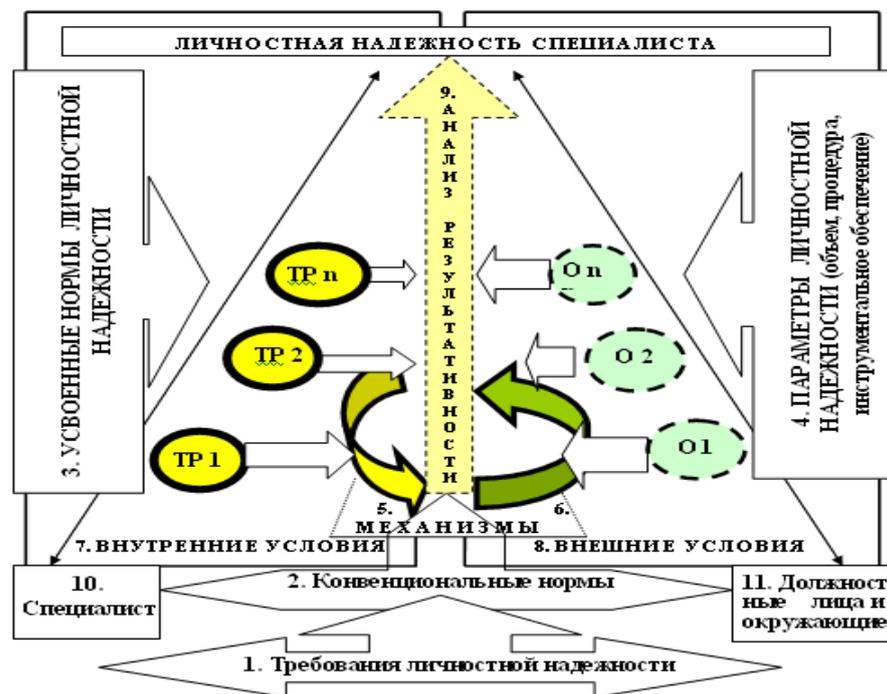


Рисунок 3 – Структура обеспечения личностной надежности (по В.М. Круку)

Примечание: ТР 1, ТР 2, ТР n – ситуации тестирования реальности специалистом соответственно усвоенным нормам профессиональной надежности; О 1, О 2, О n – ситуации непрерывной оценки показателей профессиональной надежности специалиста соответственно установленным требованиям; – психологический механизм тестирования реальности; – механизм непрерывной оценки полномоченными и окружающими лицами.

В целом, можно отметить, что надежность как профессиональное качество – это комплексное понятие, связанное со множеством факторов, «влияющих на способность субъекта труда выполнять свои профессиональные обязанности на высоком уровне, быть ответственным перед своей работой, коллегами и клиентами, а также поддерживать безопасность и надежность производственных процессов» [103; 162]. Таким образом, как отмечает В.М. Крук «предназначением личностной надежности сотрудника может быть только непрерывный процесс достижения соответствия поведения специалиста предъявляемым в интересах профессиональной деятельности требованиям» [101].

В своем диссертационном исследовании А.Ю. Федотов расширяет понимание надежности сотрудника силовых структур, особо выделяя в ней «профессиональную, личностную и функциональную составляющие» [189]. Акцент смещен на профессиональную надежность, которая является «основой для личностных факторов, определяющих эффективность профессиональной

деятельности сотрудника силовых структур» [188]. Таким образом, эффективность сотрудника является результатом сформированности его личностных качеств, в основе которых находится как профессиональная, функциональная, так и личностная надежность.

А.Ю. Федотов отмечает, что профессиональная надежность не может быть достигнута стихийно, вследствие этого выделены этапы психологического обеспечения надежности сотрудника. Надежность определяется как «индивидуально варьирующее по времени интегративное психофизическое качество личности профессионала, характеризующее способность своевременно актуализировать и сохранять наиболее важные параметры профессии, связанные с достижением заданной эффективности, в том числе и при условии воздействия помех, характерных для этой профессии» [188]. Профессиональная надежность позволяет сотруднику силовых структур преодолевать возможные помехи в труде за счет определенного «запаса прочности», который формируется не только за счет высокого уровня знаний, умений и опыта, но и за счет компенсаторных возможностей.

Рассматривая сущность и содержание профессиональной надежности сотрудника, А.Ю. Федотов отмечает, что система внутренних критериев состоит из базовой и эмерджентной части, состоящих из набора определенных качеств, значимых для выполнения профессиональных обязанностей. К базовой части профессиональной надежности относятся профессионализм, психологическая готовность и устойчивость. К эмерджентной части – «сумма целого ряда качеств, позволяющих рассматривать надежность как системное явление» [188].

Системно-ситуативный подход, подробно раскрываемый в работах А.Ю. Федотова, рассматривает профессиональную надежность «специалиста силовых структур как интегральное психофизическое качество личности, которое характеризуется определенным уровнем развития, позволяющим эффективно реализовывать профессиональные действия, удерживая их в установленных временных пределах, даже при воздействии помех и стрессоров» [188].

Таким образом, надежность не только выражает степень эффективности сотрудника, но и системно объединяет в себе высокий уровень профессионального развития (профессионализм), готовность активно действовать для решения

профессиональных задач (психологическая готовность) и способность сохранять сопротивляемость экстремальным нагрузкам (психическая устойчивость).

Отмечается, что «для определения достаточной степени профессиональной надежности специалиста необходима работа по изучению наиболее типичных ситуаций, которые возникают в деятельности, а также ситуаций, предполагающих усложнение деятельности «по временным и помеховым показателям» [188].

Модель, которая служит основой для обеспечения профессиональной надежности сотрудников силовых структур, построена на понимании процесса внедрения психофизических функций как системы, обеспечивающей целенаправленные изменения, происходящие в процессе профессионального и личностного развития сотрудника (Рисунок 4). Реализация модели предполагает разработку тренинговой программы, направленной на развитие у сотрудников осознания, рефлексии и профессиональной самоидентификации.

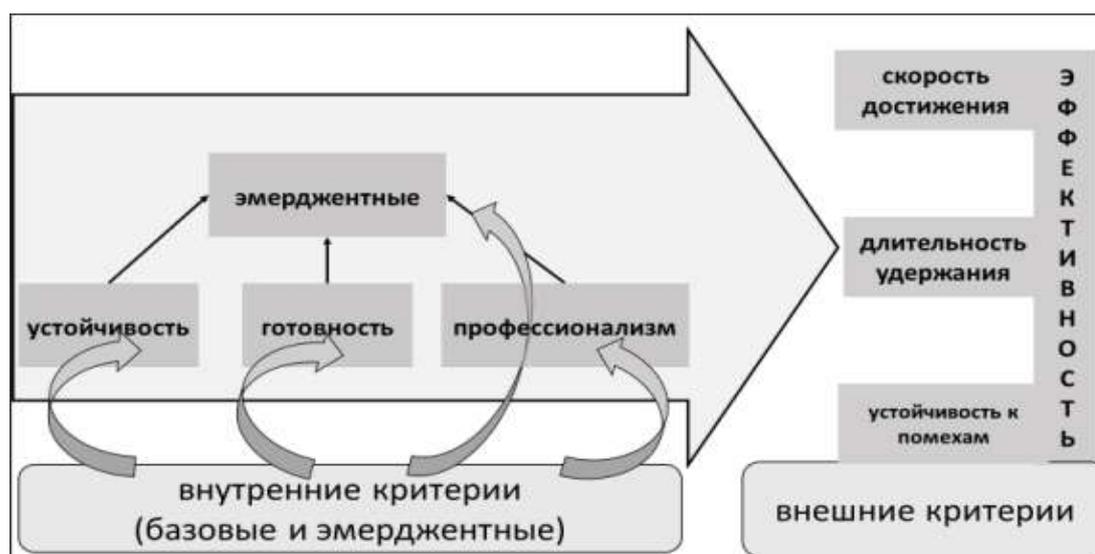


Рисунок 4 – Модель профессиональной надежности специалиста силовых структур (по А.Ю. Федотову)

Оценка уровня профессиональной надежности сотрудника учитывает внешние критерии, к которым относятся временные и помеховые показатели. В результате учета таких показателей, как психологическая готовность сотрудника, психическая устойчивость и эмерджентные показатели, определяются взаимосвязи базовых компонентов профессиональной надежности, а также «процессуально-содержательные показатели реализуемых действий» [189]. Схема динамических изменений профессиональной надежности сотрудника силовых структур,

отражающая связь с внешними и внутренними критериями представлена на рисунке 5.

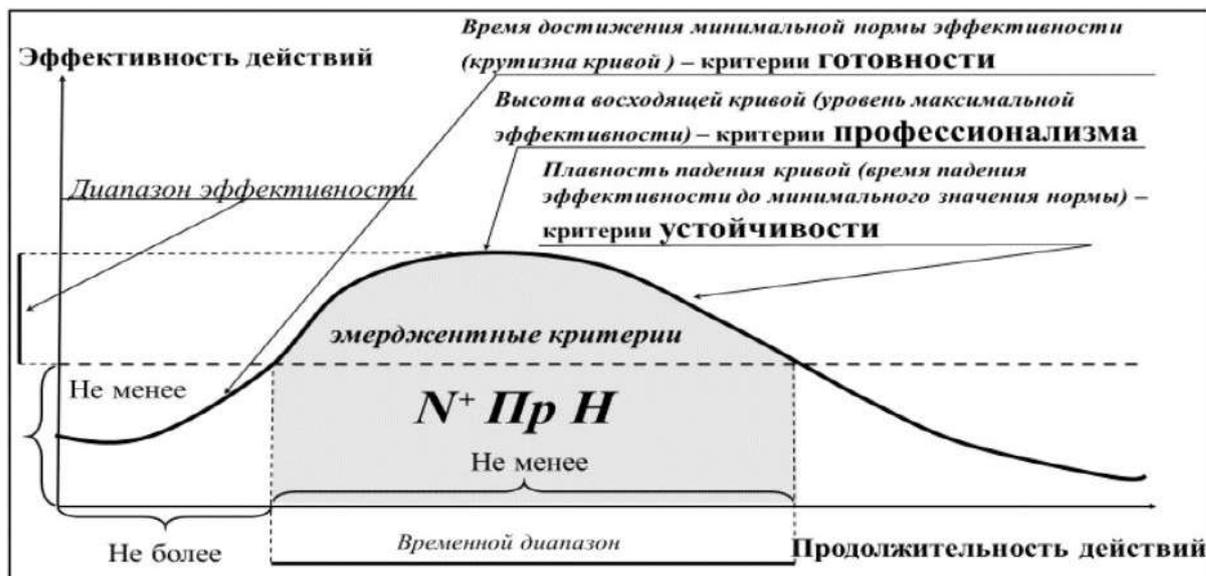


Рисунок 5 – Изменения профессиональной надежности сотрудника в результате влияния внешних и внутренних критериев (по А.Ю. Федотову)

Таким образом, можно сказать, что надежный сотрудник имеет выраженную «мотивационную составляющую, которая проявляется в профессиональной надежности как внутреннее побуждение к качественному выполнению профессиональных действий, способность к нейтрализации отрицательной ситуативной мотивации и в личностной надежности как морально-нравственная основа служебного поведения» [188]. Надежный сотрудник сохраняет высокий уровень способности выдерживать рабочие нагрузки в течение длительного времени, обладает умением восстанавливать затраченные психические и физические ресурсы, а также определенной устойчивостью к источникам рабочего стресса. Отмечается, что «мотивационный фактор профессиональной надежности является важнейшим и однозначно занимает приоритетное положение по отношению к другим факторам, таким как исполнительский, аналитический, регуляционный» [186]. По мнению автора, он одинаков для различных категорий специалистов силовых структур.

Кроме того, А.Ю. Федотов отмечает, что для прогноза эффективности профессиональной деятельности высокую эффективность показывает «комплексная (системная) оценка надежности, а не отдельные ее признаки» [188].

Анализ исследований по проблеме надежности показал, что, несмотря на очевидную необходимость в ее изучении, на данный момент отсутствуют научные работы, посвященные рассмотрению данного профессионально важного качества в структуре профессионально важных качеств сотрудников ПСЧ МЧС России, раскрывающие психологическую структуру и содержание надежности в экстремальной деятельности. Основные публикации выявляют лишь некоторые ее критерии, условия обеспечения и повышения.

Таким образом, до сих пор пока не разработана эффективная психологическая программа формирования профессиональной надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России, которая раскрывала бы психологические компоненты надежности, обуславливающие развитие профессионала в динамике выполнения профессиональной деятельности. Отсутствуют научные работы, раскрывающие содержание и структуру надежности сотрудников ПСЧ МЧС России. Отсутствуют психодиагностические методики, позволяющие исследовать компоненты профессиональной надежности сотрудников МЧС с учетом специфики их профессиональной деятельности.

Тем не менее проведенный теоретический анализ позволяет предположить, что надежность сотрудников ПСЧ МЧС России, также, как и надежность специалистов, работающих в силовых структурах, можно рассматривать как сложное, многокомпонентное образование интегрального характера. Специфику надежности, ее компонентный и элементный состав будет определять специфика профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Изучив структуру надежности, представленную в работах В.А. Бодрова, А.А. Благинина, Л.Ф. Ипатовой, Н.А. Коваль, В.М. Крука, В.Д. Небылицына, Ю.В. Рыбникова, Е.Ю. Стрижова, А.Ю. Федотова и других, можно сделать вывод о том, что «надежность является многокомпонентным образованием с большим количеством разнородных связей между его компонентами» [162]. Особо следует выделить сложный характер этих связей. Поэтому наиболее актуальным представляется рассмотрение структуры надежности в рамках системного подхода. В результате теоретического исследования было выяснено, что надежность, обладает всеми системными свойствами, качествами и характеристиками и является упорядоченной, иерархично выстроенной системой.

1.3. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России как субъектов труда

Специфические особенности профессии, психофизиологические, социально-психологические, индивидуальные качества сотрудников МЧС России в разной степени рассматривались отечественными учеными [17;18; 26; 23;37]. Исследования профессиональной деятельности сотрудников МЧС России показали, что эта профессия имеет ряд особенностей, связанных как с психологическими и физиологическими факторами, так и социальными аспектами. Начиная с конца прошлого века и до сегодня, ученые отмечали ключевые элементы, необходимые для работы спасателей и пожарных. В центре внимания как отечественных, так и зарубежных исследователей находились такие вопросы, как определение требований к квалификации и опыту, исследование психологических особенностей профессионалов, а также выработка рекомендаций по сохранению и улучшению физического и психологического здоровья сотрудников пожарно-спасательных подразделений [38; 45; 59; 70; 100; 166; 213; 214].

Сотрудники ПСЧ МЧС России проявляют свои профессиональные навыки и боевую эффективность, работая в экстремальных условиях при возникновении различных чрезвычайных ситуаций, что требует от них полной отдачи умений и сил и неизбежно приводит к «развитию высокого нервно-психического напряжения. В то же время в состав Государственной противопожарной службы МЧС России включены специалисты различного профиля деятельности, они имеют свои особые задачи при выполнении функциональных обязанностей на соответствующих должностях» [159]. Такие особенности, к сожалению, часто не учитываются «при планировании и проведении реабилитационных и психокоррекционных мероприятий в системе психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов» [129; 221].

Основные должностные обязанности сотрудников ПСЧ МЧС России соответствуют их профессиональному профилю, законодательству и правилам профессиональной этики:

1. Обеспечение безопасности населения и охрана жизни и здоровья людей:

спасение пострадавших, ликвидация пожаров, ликвидация последствий стихийных бедствий и техногенных катастроф.

2. Обслуживание пожарных и спасательных технических средств: уход за автомобилями, пожарными лестницами, рукавами, насосами, аварийными башнями и т.д.

3. Подготовка и проведение мероприятий по предотвращению и ликвидации чрезвычайных ситуаций: проведение профилактических мероприятий по пожарной безопасности, контроль и обучение населения мерам пожарной безопасности.

4. Соблюдение текущих нормативов и правил, норм профессиональной этики, исполнение распоряжений руководства, документирование своей работы.

5. Сотрудничество с другими службами: участие в межведомственных совещаниях и оперативных штабах, сотрудничество с другими службами при ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6. Подготовка к военной службе в резерве: освоение военной программы, умение работать в единой команде и подчиняться требованиям командира.

Кроме основных обязанностей, сотрудник ПСЧ МЧС России может выполнять ряд дополнительных задач, возникающих в ходе работы.

Наиболее полную психологическую картину того или иного вида профессиональной деятельности позволяет реализовать профессиографический подход, методология и методика которого разработаны в трудах ведущих отечественных ученых: В.Е. Гаврилова, А.А. Деркача, Е.М. Ивановой, Е.А. Климова, А.К. Марковой, О.Г. Носковой, В.Е. Орел, К.К. Платонова, Е.С. Романовой и других.

Для выявления и определения основных требований сотрудника МЧС России к субъекту труда, а также для определения профессионально важных компетенций представляется важной разработка профессиограммы сотрудников ПСЧ МЧС России – описания профессии по определенным критериям [66; 171]. При этом нужно понимать, какие основные знания, умения, навыки, профессиональные компетенции являются ключевыми для данной профессии, что, в свою очередь, позволит определить критерии успешности и надежности служебной деятельности [4; 71].

Для составления профессиограммы сотрудника ПСЧ МЧС России был

проведен анализ нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность сотрудников пожарно-спасательных частей. В приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.09.2020 г. № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Пожарный» отмечается, что основная деятельность пожарного связана со спасением людей, имущества, защитой окружающей среды и проведением аварийно-спасательных работ при тушении пожаров»[148].

Согласно должностной инструкции, «пожарный-спасатель выполняет работы по профилактике и тушению пожаров в составе подразделений пожарной охраны (в том числе добровольной), осуществляет караульную службу, производит тушение пожаров, проводит аварийно-спасательные работы на месте пожара, работы по локализации и ликвидации пожара и оказывает первую помощь пострадавшим» [147].

Также в должностной инструкции пожарного-спасателя Государственной противопожарной службы МЧС России определены и регламентированы его полномочия, функциональные и должностные обязанности, права и ответственность [52].

Профессиограмма – это инструмент, позволяющий описать профиль личности и профессиональные навыки пожарных-спасателей.

С целью детального анализа особенностей трудовой деятельности пожарного-спасателя была составлена трудограмма как один из блоков профессиограммы сотрудника ПСЧ МЧС России (Таблица 1).

Таблица 1 – Трудограмма пожарного-спасателя (составлено автором)

Цель труда	обеспечить безопасность и защиту жизни людей от опасных последствий, вызванных пожаром, восстановить жизнедеятельность пострадавших	
Предмет труда	пожары – возгорания жилых и производственных помещений и других объектов; чрезвычайные и аварийные ситуации, связанные с пожарами	
Задачи	– быть в состоянии полной готовности на случай пожара; – оперативно и ответственно выполнять свои обязанности по тушению пожаров и минимизации негативных последствий	
Средства труда	– специальное оборудование для пожаротушения и спасения людей и имущества; – средства индивидуальной защиты и специальные средства спасения; – любые подручные предметы; – специализированный и стандартный наземный, водный и воздушный транспорт	
Условия труда	опасные (экстремальные), характеризующиеся высоким риском опасности для жизни и здоровья	
Негативные факторы	вредные вещества, высокие температуры (свыше 1000 °С), высоты, задымленные помещения, угроза обрушения зданий и конструкций, повреждения пожарной техники, разрыв рукавных линий, обморожения сотрудников, скованность движений, опасность быстрого переохлаждения пострадавших (в зимнее время)	
Критерии эффективности деятельности	– количество спасенных и предотвращенных летальных случаев – отсутствие погибших и пострадавших – снижение затрат и повреждений спецтехники – увеличение размеров «безопасной зоны» на площади пожара	
Основные трудовые функции		
Выполнение работ по профилактике, тушению и ликвидации пожаров	Проведение аварийно-спасательных работ, оказание помощи пострадавшим	Выполнение работ по эксплуатации средств пожаротушения
Обязанности пожарного (в зависимости от выполнения трудовой функции)		
быстрое реагирование на сигналы о возникающих пожарах	оказание первой помощи пострадавшим в соответствии с установленными стандартами	использование противопожарного и спасательного оборудования
проведение осмотра места пожара или несчастных случаев	реагирование на другие чрезвычайные ситуации и оказание помощи нуждающимся	обслуживание личного оборудования и поддержание его в готовности к использованию
очистка мест пожара путем удаления мусора и сгоревших предметов		
составление точных отчетов после инцидентов и представление их руководству		
участие в противопожарных учениях с целью отработки навыков и должностных обязанностей		
участие в образовательных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки		

Продолжение таблицы 1

<i>Профессиональные знания (в зависимости от выполнения трудовой функции)</i>		
технология и принципы пожаротушения	техники эвакуации пострадавших и населения при пожаре	принципы работы пожарной сигнализации и оповещения населения при пожаре
правила пожарной безопасности		
законодательство Российской Федерации и нормативно-правовые акты в области осуществления пожарной безопасности		
методы и средства тушения пожаров на различных промышленных объектах, представляющих высокую степень опасности		
<i>Профессиональные умения (в зависимости от выполнения трудовой функции)</i>		
выполнять аварийно-спасательные работы, работать в команде, сотрудничать с коллегами и руководством	применять техники эффективной коммуникации при общении с руководством, коллегами и пострадавшими	эффективно использовать пожарно-техническое оборудование и работать с пожарной техникой
работать на высоте, в подвалах, на стенах, верхних этажах и крышах высотных зданий		проводить техническое обслуживание и необходимый ремонт пожарной техники и систем пожаротушения
в сжатые сроки принимать необходимые решения на месте возникновения чрезвычайной ситуации		
проводить инструктаж по технике безопасности и защите от пожара для персонала организаций и гражданского населения		
<i>Профессиональные навыки (в зависимости от выполнения трудовой функции)</i>		
управление ресурсами и координация действий команды	оказание первой помощи пострадавшим при пожарах и других чрезвычайных ситуациях	общение с представителями прессы, официальными представителями различных органов власти и др.

При составлении психогаммы сотрудника ПСЧ МЧС России необходимо учитывать тот факт, что во время выполнения трудовой деятельности в структуре личности происходит процесс по формированию профессионально важных качеств, которые при объединении с индивидуально-типологическими свойствами личности превращаются в устойчивые качества, а благодаря многократной и системной тренировке в различных трудовых ситуациях способствуют проявлению индивидуальности [30; 77].

Методические руководства, разработанные в ФГБУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России» по психологической диагностике и профессионально-психологическому отбору в системе МЧС России отмечают,

что «в психограмму пожарного включают следующие профессионально важные качества, необходимые для успешного осуществления профессиональной деятельности» [119; 120]:

- высокий уровень памяти;
- средний уровень образной памяти;
- игнорирование прагматического стиля мышления;
- предпочтение и выбор аналитического стиля мышления.

В этом же источнике указываются и антипрофессионально важные качества пожарного:

- средний уровень развития кратковременной памяти;
- низкий или очень высокий уровень развития образной памяти;
- предпочтение прагматического мышления;
- отсутствие или низкий уровень аналитического мышления.

Однако данные профессионально важные качества пожарных-спасателей не могут в полной мере отразить все особенности их профессиональной деятельности, поскольку характеризуют лишь уровень отдельных познавательных процессов, проявляющихся в деятельности, и не раскрывают другие качества, влияющие на успешность и надежность сотрудника.

Анализ научной литературы показывает, что общими характеристиками профессии пожарного-спасателя являются высокая требовательность к профессионально-личностным качествам работника, стрессоустойчивость, профессионализм и ответственность [135; 137; 140]. В работе пожарного-спасателя важно не только умение правильно действовать в экстремальных условиях, но и готовность к поддержанию своего профессионального уровня.

Ключевыми профессиональными качествами пожарного-спасателя следует считать психологические и эмоционально-волевые, которые могут быть развиты с помощью психолого-педагогических методов и формирования навыков действия в случае пожара.

Обязательность наличия необходимых профессионально важных качеств у сотрудников ПСЧ МЧС России «является в определенной степени предиктором, позволяющим говорить о прогнозе надежной служебной деятельности» [205]. При этом профессионально важным качеством в профессиограмме пожарных-

спасателей МЧС России следует выделить именно надежность, которая оказывает значительное действие как на трудовой процесс, так и на результаты профессиональной деятельности.

Отметим, что профессионально важные качества не обязательно являются рядоположными и одноуровневыми образованиями. В соответствии со структурно-уровневой теорией строения психики, деятельности и иных психических образований, разрабатываемой в трудах А.В. Карпова, М.С. Роговина, В.Д. Шадрикова, как сама психика, так и ее структурные элементы организованы по структурно-уровневому принципу [76; 149; 198]. Основными уровнями различных элементов психики могут выступать элементный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный. В исследованиях подтверждено, что надежность, как профессионально важное качество, обладает иерархически соподчиненными структурными уровнями, где в качестве компонентов могут выступать иные «профессионально важные качества, в своей совокупности обеспечивая надежность как интегральное профессионально важное качество» [102; 159; 176; 190].

По результатам теоретических и эмпирических исследований можем отметить, что к компонентам надежности сотрудников ПСЧ МЧС России следует отнести такие качества, как «ответственность, уверенность и решительность, сильную волю, стрессоустойчивость и настойчивость, что позволяет сотруднику адекватно и своевременно реагировать на возникновение любой чрезвычайной ситуации» [153; 162].

Как показывает практика, к деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России предъявляются не только высокие требования, но и достаточно высокие моральные ожидания, связанные с выполнением функциональных обязанностей. От надежного пожарного-спасателя ожидают умения сохранять и быстро перерабатывать необходимую информацию (в том числе для различных служб), быстро принимать решения, требующие активности и скорости реагирования, ориентироваться в экстремальной обстановке и обладать достаточной выдержкой, быть ответственным. Такая специфика деятельности связана с постоянной «готовностью действовать в экстремальных условиях труда, адаптироваться к ненормированному режиму работы, сохраняя безошибочность и оперативность»

[114]. Кроме того, надежный сотрудник отличается высоким уровнем «умения выстраивать эффективные отношения с окружающими, а также высоким уровнем обладания морально-нравственными качествами» [157].

В работах Е.Ю. Стрижова, посвященных морально-нравственной стороне надежности личности, отмечается, что вследствие единства формы и содержания, наполнение когнитивных, эмоциональных и смысловых процессов оказывает непосредственное влияние на поведение личности. Моральные принципы сотрудника являются связующим звеном, объединяя его представления о себе и окружающем мире в единую картину, выражаясь в определенном выборе, который может способствовать надежности или, наоборот, ей препятствовать [174].

В экстремальных условиях профессиональной деятельности наиболее важно, чтобы специалисты могли работать, сохраняя продуктивность и надежность при выполнении задач и принятии необходимых решений [88; 177; 196; 228]. В связи с этим необходимо изучать теорию осознанной саморегуляции и дифференциальный подход для достижения максимальной эффективности и надежности профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях. Однако проблема психологических условий и факторов формирования надежности сотрудников ПСЧ МЧС России, действующих в экстремальных условиях, до сих пор остается недостаточно исследованной. Как отмечают Н.Г. Кондратюк и В.И. Моросанова, личностные и субъектные факторы, «лежащие в основе надежности сотрудника, его поведения и эффективности при принятии решений в экстремальной ситуации, также требуют дальнейшего изучения» [88]. Стилевые регуляционные особенности и субъектные качества могут способствовать повышению эффективности принимаемых решений и надежности действий в экстремальных профессиях. Надежность, как стилеобразующее субъектное качество, является основой психической надежности. Она способствует безошибочности действий в экстремальных ситуациях [65].

В результате регулярной экспозиции к стрессовым и экстремальным ситуациям профессиональная деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России становится подвержена нарушениям в адаптации. С целью изучения таких адаптационных проблем проведены исследования, ориентированные на выявление групп профессий с повышенным риском [201; 204]. Кроме того, определен набор

ситуаций, представляющих собой потенциальные источники негативного воздействия [111]. Данный подход реализован в методологии оценки профессиональной пригодности в системе профессионального психологического отбора в силовых структурах. Он основан на исследовании и анализе трех основных групп факторов риска:

А. Неблагоприятные условия: медицинские, биологические, социальные, средовые.

Б. Негативные социально-психологические и медико-психологические особенности поведения.

В. Неблагоприятные функциональные свойства и особенности личности [25].

Надежный сотрудник отличается от ненадежного высоким уровнем развития профессионально важных качеств, отражающих не только его навыки работы с аппаратурой, но и «отношение к профессиональной деятельности, наличие готовности к работе в экстремальных условиях, умение выстраивать эффективные отношения с окружающими, а также высокий уровень обладания морально-нравственными качествами» [159].

Надежный сотрудник имеет достаточный самоконтроль и самообладание для эффективного выполнения профессиональных действий. Кроме того, у него хорошая физическая подготовка, он вынослив и физически развит. Такой сотрудник с исполнительским типом поведения обладает набором необходимых морально-нравственных качеств, благодаря которым руководство может доверять ему в процессе работы и поручать не только исполнительские функции, но и управленческие обязанности [226].

Особый тип профессиональной деятельности, который включает в себя экстремальный компонент, предъявляет высокие требования к физическим возможностям сотрудника, а также к его психологическим ресурсам. Безусловно, механизмы, позволяющие противостоять избыточным нагрузкам, во многом обуславливают результативность и эффективность профессиональной деятельности у представителей профессий группы риска. Экстремальные нагрузки, воздействующие на сотрудника, являются избыточными, однако они типичны и, в целом, хорошо предсказуемы, при этом требуют функциональных затрат психических и физических резервов организма, то есть его «функционального

состояния» [72].

Изменения, приводящие к снижению функционального состояния сотрудника, негативно сказываются на его возможности воспринимать любые нагрузки адекватно. Это усиливает стрессогенность профессиональной деятельности, снижает ее эффективность и надежность сотрудника. Когда нагрузка воспринимается как избыточная, снижается темп когнитивных способностей сотрудника и искажается оценка восприятия обстановки, снижается качество зрительного восприятия пространственных объектов. Наблюдения показывают, что эффективное использование психофизиологических ресурсов позволяет сохранить достаточный уровень надежности и скорость реагирования сотрудников при действии в экстремальной ситуации. Это обуславливает конструктивный процесс профессионального развития, поскольку взаимосвязано с параметрами устойчивости и жизнеспособности пожарных и спасателей. С.В. Котовская и И.Г. Мосягин отмечают, что эмоциональная и когнитивная переработка экстремальных ситуаций, травмирующих психическую деятельность с неадекватным избирательным реагированием у сотрудника, снижает уровень быстроты реакций и надежности действий, что проявляется в редукции профессиональных обязанностей [98]. Кроме того, тревожность и чувство безысходности, возникающее в экстремальных ситуациях, во многом обуславливают появление реакций, снижающих самоконтроль и провоцирующих рост числа ошибок у сотрудника в экстремальной ситуации. Устойчивости поведенческих реакций способствует эмоционально обусловленная морально-нравственная ориентация сотрудника, а эмоциональная неуравновешенность приводит к снижению его надежности [100].

В деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России недопустимо снижение характеристик внимания и памяти, исключена сонливость, и даже малейшие проявления эмоционального выгорания представляют опасность для их жизни и здоровья, уменьшая работоспособность и сопротивляемость организма, а результативность сотрудника в процессе выполнения трудовой деятельности достигается путем активизации физических и психических ресурсов его организма. Это, в свою очередь, неизбежно приводит к повышению переутомления, которое является угрозой для надежного выполнения поставленных задач и снижения

эффективного взаимодействия в системе «человек – техника», кроме того, «представляет опасность для здоровья самих пожарных и спасателей» [182].

В работах, посвященных изучению развития утомления у сотрудников ПСЧ МЧС России, отмечается, что повышение утомления до критического уровня в некоторых ситуациях является необходимым, поскольку оно позволяет сохранять бдительность при осуществлении операторских функций в чрезвычайной ситуации. Кроме того, выяснено, что физиологическое утомление развивается у сотрудников постепенно и накапливается в результате избыточного напряжения, что, в свою очередь, снижает концентрацию внимания, критичность мышления, а также ухудшает уровень профессиональных компетенций, «обеспечивающих безопасность как самого сотрудника, так и объектов, находящихся под его контролем» [114].

Избыточное накопление различных эмоциональных и стрессовых переживаний влечет за собой развитие нервно-психических расстройств, которые значительно снижают функциональные возможности, истощают резервы организма сотрудников, приводят к выраженной клинической картине соматических заболеваний, и, как результат, профессиональной деформации и быстрому выгоранию пожарных и спасателей даже в молодом возрасте [231; 232].

Исследования показывают, что у сотрудников ПСЧ МЧС России, мужчин возрастной группы до 35 лет, «обнаружены корреляции интегрального показателя эмоционального выгорания с показателями таких параметров, как посттравматический стрессовый синдром, невротическая депрессия, тревога, уникальность, несостоятельность, социальный пессимизм, память на образы. У сотрудников противопожарной службы старше 35 лет обнаружены корреляционные взаимосвязи интегрального показателя эмоционального выгорания с показателем невротической депрессии, а также с памятью на образы» [200].

Воздействие стрессовых факторов на служебную деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России обуславливают соответствующие требования к квалификации и необходимость формирования надежности. Сотрудники ПСЧ должны обладать высокой степенью надежности, обеспечивая безопасность других людей и эффективность своей работы в условиях чрезвычайной ситуации.

Как профессионально важное качество, надежность сотрудников ПСЧ МЧС

России, «позволяет обеспечивать как эффективность работы сотрудников, так и благополучие общества в целом» [159]. Правильная оценка и ее структурные элементы организованы по структурно-уровневому признаку, своевременное формирование надежности в структуре профессионально важных качеств сотрудников ПСЧ МЧС России составляет основу безопасности государства, обеспечивает сохранение жизни и здоровья других людей, поэтому относится к числу приоритетных при проведении профессионально-психологического отбора и разработки программ психологического сопровождения сотрудников.

Методология структурно-уровневой теории позволяет исследовать взаимосвязь между различными уровнями профессиональной подготовки и надежности сотрудников ПСЧ МЧС России. Она предоставляет возможность анализировать качества и умения сотрудников, влияющие на эффективность работы, определять оптимальные стратегии для осуществления профессиональной деятельности.

Использование методологии структурно-уровневой теории и профессиографического подхода при изучении надежности сотрудников ПСЧ МЧС России позволяет проводить качественный анализ деятельности и разрабатывать эффективные стратегии для повышения качества и безопасности их работы в экстремальных условиях.

1.4. Структура компонентов надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

Как было установлено выше, надежность – это интегральное качество, включающее личный и профессиональный опыт человека, наличие мотивации к выполнению рабочих обязанностей, а также соответствующих работе способностей и других профессионально важных качеств. Надежность субъектов труда в большей степени определяет качество деятельности сотрудника во всех профессиональных сферах, является степенью выполнимости рабочих обязанностей в назначенный срок и без ошибок [130].

Следует отметить, что достижение профессиональной надежности невозможно без сохранения физического здоровья, которое выражается в правильном функционировании всех органов и систем. Показатели здоровья проявляются «в уровне активности сотрудника при выполнении им должностных обязанностей» [159].

Формирование надежности как интегрального профессионального важного качества (далее ПВК) сотрудников ПСЧ МЧС России требует выделения ее структурных компонентов и раскрытия их содержания [186; 240].

Учитывая структурно-уровневое строение надежности, в соответствии со структурно-уровневой концепцией организации психики (П. Жане, Л. Кольберг, А.Ф. Лазурский, Б.Ф. Ломов, Ж. Пиаже и др.) были выделены уровни надежности как интегрального ПВК сотрудников (Таблица 2).

Таблица 2 – Уровни надежности как интегрального ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России

Уровни	Качества
Уровень целостности	Надежность как интегральное ПВК
Уровень компонентов	Социально-психологический, профессиональный и нравственно-психологический
Уровень элементов	Целеустремленность, ответственность, коммуникативность, профессиональная активность, уверенность в себе, морально-психологическая стойкость, готовность к действию, организаторские способности

Уровень целостности представлен надежностью как интегральным ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России, благодаря которому обеспечивается готовность к успешному и точному выполнению профессиональной деятельности в любых, даже экстремальных, условиях.

Уровень компонентов имеет три составляющие: социально-психологический, профессиональный и нравственно-психологический, которые были выделены на основании интегративного подхода, применяемого отечественными исследователями (Д.Е. Алексеев, В.М. Крук, Н.Н. Петров, А.Ю. Федотов).

Социально-психологический компонент в обеспечении профессиональной надежности сотрудника ПСЧ МЧС России играет важную роль – требует умения принимать высокую социальную ответственность и активность в установлении взаимодействия с коллегами и спасаемыми лицами, умения эффективно

коммуницировать, понимать потребности других людей, решать конфликты и строить эффективные отношения на рабочем месте; умения регулировать собственное поведение, работать в команде, проявлять лидерские качества, а при необходимости мотивировать и поддерживать своих коллег.

Высокие коммуникативные способности у сотрудников МЧС позволяют им эффективно решать профессиональные задачи, поддерживать профессиональную зрелость и обучаемость [64, 120]. Кроме того, коммуникативность сотрудника МЧС определяет успешность установления и поддержания контакта с коллегами и различными категориями граждан, структурировать и оценивать полученную информацию, системно решать возникающие трудности в работе [192, 194].

Важным элементом социально-психологического компонента сотрудников ПСЧ МЧС России является эмоциональная стабильность, умение контролировать свои эмоции и поступки в стрессовых, опасных и трудноразрешимых ситуациях, когда необходимо сохранять самоконтроль и саморегуляцию. Отсутствие эмоциональной стабильности может привести к ошибкам и неожиданным поведенческим реакциям, что существенно снижает уровень профессиональной надежности. Правильно сформированный социально-психологический климат коллектива во многом определяет моральный облик сотрудника, поскольку влияет не только на формальные, но и на неформальные отношения между сотрудниками.

В целом, социально-психологический компонент сотрудника ПСЧ МЧС России играет важную роль в «обеспечении профессиональной надежности и успехов организации в ее задачах. Комплексное развитие социальных навыков у сотрудников должно быть одним из приоритетов профессионального обучения и развития как действующих, так и будущих сотрудников МЧС России» [159; 164].

Профессиональный компонент надежности сотрудника ПСЧ МЧС России включает в себя знания, умения и опыт, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей на высоком уровне, успешного решения задач, связанных с управлением происшествиями и обеспечением безопасности людей:

- знание специальной техники, средств пожаротушения и правил проведения спасательных работ,
- навыки работы со средствами связи и системами оповещения, организации действий на месте возникновения различных чрезвычайных ситуаций, управления

личным составом и т.д.,

- опыт работы в экстремальных ситуациях и умение принимать решения быстро и эффективно;
- готовность к работе в круглосуточном сменном режиме и любых условиях;
- стрессоустойчивость, умение контролировать свое функциональное состояние и осуществлять его саморегуляцию (знание техник саморегуляции и владение навыками их практического применения).

Развитие и поддержание профессионального компонента сотрудников ПСЧ МЧС России является одной из важнейших задач в процессе обучения, подготовки и повышения их квалификации, это помогает обеспечить высокий уровень профессиональной надежности, а также служит гарантией уверенности в профессионализме сотрудников и доверия к ним со стороны населения и государства.

Нравственно-психологический компонент профессиональной надежности сотрудника ПСЧ МЧС России является регулятором поведения, закладывая определенную поведенческую норму для личности. Этот компонент включает в себя положительные черты, такие как благородство, честность, совесть, принципиальность, ответственность, отзывчивость, сочувствие, которые служат основой для построения моральной составляющей идеала сотрудника, поскольку определяют мотивацию сотрудника и его поведение.

Сотрудник ПСЧ МЧС России должен действовать согласно нравственным принципам и неукоснительно соблюдать профессиональную этику. Это является необходимым профессиональным составляющим не только для уважения прав и свобод граждан, но и для обеспечения высокого уровня доверия со стороны населения и государства к МЧС России в целом.

В работах Н.А. Коваль, посвященных духовно-нравственному развитию личности, отмечается, что «сущность духовности и нравственности состоит в приобщении человека к общечеловеческой духовной культуре и ценностям как ориентирам самореализации в соблюдении нравственных норм поведения» [79; 85]. Н.А. Коваль отмечает, что «нравственность личности определяется в структуре ее духовности как степень гармонизации в ее сознании и поступках общечеловеческих ценностей, выступающих в виде норм поведения» [84].

При этом, как показывают исследования, «нравственные нормы выступают в повседневной жизни как единство высших ценностей человеческого общежития и запретов на те или иные поступки» [85; 129].

Непосредственно связанной с нравственным компонентом и надежностью является психологическая устойчивость сотрудника ПСЧ МЧС России. Она включает в себя эмоциональную стабильность, способность к самоконтролю, управлению своим поведением в стрессовых ситуациях и проявляется в социальном взаимодействии личности. Психологическая устойчивость является, с одной стороны, результатом активной деятельности личности, а с другой, результатом самодисциплины и самоорганизации.

Исследования, направленные на изучение проявления стрессоустойчивости пожарных в экстремальных ситуациях показывают, что причиной эмоциональной напряженности для них является стресс, избыток которого приводит к выгоранию, снижению психологической устойчивости, и, как результат, снижению продуктивности их деятельности [49; 98; 99; 100].

Устойчивость тесно связана с мотивацией личности. В работах А.Н. Леонтьева отмечается, что «сама структура личности является устойчивой конфигурацией главных, внутри себя иерархизированных, мотивационных линий» [45; 110]. Они поддерживают связь человека с окружающим миром, пространством и временем, обеспечивая стабильность личности, сохранность психики, которая проявляется в различных обстоятельствах. Как отмечает М.М. Баландин, «психологическая устойчивость обеспечивается включенностью персонального «Я» в систему общечеловеческих отношений и общую взаимосвязь людей в коллективе, общине, социуме» [10].

Каждый из представленных структурных компонентов надежности сотрудников ПСЧ МЧС России тесно связан с остальными, что говорит о взаимозависимом характере внутри всей системы» [159]. Следовательно, чем больше будет развит один из компонентов системы надежности, тем больше может быть развит другой. Таким образом, представленные компоненты в некотором роде взаимоусиливают друг друга, в итоге повышая общий уровень надежности.

Соответственно и на **уровне элементов** – отдельных ПВК – могут наблюдаться взаимосвязи даже между ПВК, относящимся к разным компонентам.

Это соответствует основным положениям системного подхода, рассмотренного выше, а также метасистемного подхода, согласно которому «психические явления можно рассматривать как особую систему со встроенным метасистемным уровнем» [152]. В работах, посвященных данному подходу, отмечается, что метасистемный уровень является не только высшим, находящимся как внутри, так и вне системы, но и «открытым», что обеспечивает взаимодействие с другими системами [151].

Описанные выше структурные компоненты надежности как базового профессионально важного качества рассматриваемых субъектов труда представлены в виде схемы (Рисунок 6).



Рисунок 6 – Схема надежности как интегрального ПКВ сотрудников ПСЧ МЧС России

Представленная нами схема имеет практическое значение и может быть применена для «планирования и проведения исследований, конструирования профессиограмм, создания инструкций по прогнозированию, имеющих научное обоснование, а также для управления профессиональной надежностью сотрудника и визуального отображения обучающей информации о профессиональной деятельности» [159].

Среди условий, оказывающих решающее влияние на формирование надежности как интегрального ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России, можно отметить следующие:

1. Объективные (климатогеографические условия, физическая нагрузка, особые условия работы).

К данной группе условий относятся изменения погоды, разница в часовых поясах, а также специфика местности, в которой проводятся спасательные работы.

Физическая работа также играет ключевую роль. Учитывая тот факт, что в некоторых регионах России чрезвычайные ситуации происходят чаще, чем в других, пожарным и спасателям приходится работать со значительным превышением своих физических возможностей, порой на износ, принимая во внимание реальные возможности спасательной техники.

Особые условия труда пожарных-спасателей заключаются в работе на опасных участках (загазованные, взрывоопасные, с неожиданным изменением обстановки и др.). Особо следует выделить слаженность коллектива, в котором осуществляется профессиональная деятельность. Сотрудникам важно учитывать уровень профессиональной компетентности коллег, чувствовать исполнительность и сплоченность всей команды, а также ощущать высокий уровень доверия друг другу. Эти условия оказывают решающее влияние на степень включенности сотрудника в процесс работы, что, в целом, важно для надежности каждого сотрудника.

2. Социально-психологические (организационно-управленческие, социально-политические, информационное обеспечение и деятельность СМИ) – условия, способствующие или препятствующие повышению надежности сотрудников ПСЧ МЧС России. Например, отсутствие информации или ее противоречивость может затруднить или сделать невозможным выполнение служебной задачи, а также

повысить риски для здоровья и жизни самих спасателей. Социально-политическая ситуация в стране и степень освещенности заслуг сотрудников МЧС России также могут повлиять на общее состояние и работоспособность сотрудников» [160].

3. «Индивидуальные (сформированность ПВК, мотивация на выполнение трудовых обязанностей, степень функционирования систем организма сотрудника и его нагрузка)» [160].

Отметим, что «критерии сформированности надежности сотрудников ПСЧ МЧС России можно определить через различные показатели, к которым относятся уровень нервно-психической устойчивости, развитие навыков саморегуляции, оптимальный уровень тревожности, степень проявления социальной активности, коммуникативная компетентность, уровень развития самоконтроля» [159].

«Анализ показателей надежности следует производить, исходя из представленных критериев через комплексную оценку личностной надежности (характеристик личностной надежности), изучение стиля саморегуляции и определение морально-психологической устойчивости. С помощью характеристик надежности можно оценить такие показатели, как уровень тревожности, эмоциональная устойчивость, степень активности, степень толерантности к стрессу, уверенность в себе, уверенность в знаниях, уровень самоконтроля, уровень развития организаторских способностей, уровень продуктивности мышления, направленность деятельности» [136; 159].

На сегодняшний день повышение результативности и надежности выполнения профессиональной деятельности является одной из важных задач психологии труда.

Выводы по главе 1

Изучение надежности как профессионально важного качества в данной работе осуществлялось в рамках научных подходов: деятельностного, системного, профессиографического, духовно-нравственного, структурно-уровневого и системно-ситуативного, что обеспечивает теоретическую обоснованность результатов диссертационного исследования.

Работа проводилась с опорой на следующие принципы: субъектно-деятельностной детерминации психических явлений, системности, детерминизма, единства сознания и деятельности. Это позволило выявить наиболее существенные признаки надежности сотрудников ПСЧ МЧС России как субъектов труда и перейти к планированию и реализации эмпирических исследований.

В рамках решения первой задачи исследования на основании проведенного теоретического анализа дефиниции «надежность» отметим, что надежность в психологии труда рассматривается как необходимый и неотъемлемый компонент профессиональной деятельности. Надежность связана с целенаправленными, осознанными, преобразующими воздействиями в процессе выполнения профессиональной деятельности и в ходе профессионального становления субъекта труда. Сформированная надежность в виде одной из характеристик сотрудника детерминирует индивидуальные черты его личности, препятствует профессиональному выгоранию, способствует эффективности и стабильности профессионального поведения.

В ходе решения второй задачи исследования установлено, что служебная деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России связана с воздействием множества различных стрессовых факторов в ходе ее выполнения, которые, в свою очередь, обуславливают соответствующие требования к квалификации и определенные ПВК, наличие необходимых знаний, умений, навыков в профессии, обладание надежностью у сотрудников экстремального профиля и соответствие заданным требованиям.

Надежность сотрудников ПСЧ МЧС России предполагает наличие у них не только высокого уровня профессионального мастерства и знаний, но также развития базовых и эмерджентных компонентов. Специалисты должны быть хорошо подготовлены к выполнению своих обязанностей, иметь опыт работы в экстремальных ситуациях и быть готовыми к самым разным вызовам профессии, сложным ситуациям. Важно, чтобы сотрудники ПСЧ МЧС России всегда были ознакомлены с последними достижениями в области пожарной и радиационной безопасности, медицинской и психологической помощи, технологией проведения спасательных работ, а также были готовы к использованию самых современных технологий и оборудования, применяемых для спасения пострадавших.

Надежность позволяет сотруднику в полной мере выполнять свои обязанности и обеспечивать безопасность населения в чрезвычайных ситуациях.

Показателями успешности деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России являются качество, производительность и надежность выполнения деятельности, которая подразумевает безотказность, безошибочность и своевременность выполнения субъектом трудовых действий. Можно выделить ПВК, взаимосвязанные с надежностью деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России: стрессоустойчивость, ответственность, хорошая физическая подготовка, высокий уровень развития памяти, самообладание, целеустремленность, готовность выполнять профессиональную деятельность в экстремальных условиях, стабильность выполнения служебной деятельности и постоянство получаемых результатов, последовательность в профессиональном поведении и коммуникации, готовность преодолевать различные препятствия и трудности, которые обеспечивают устойчивость и надежность.

Установлена недостаточная разработанность вопроса надежности в отношении именно сотрудников ПСЧ МЧС России. Недостаточно представлены вопросы внутреннего содержания, компонентного состава, уровневого строения надежности, повышения профессиональной и личностной надежности сотрудников, профессионально-психологической подготовки к выполнению деятельности в экстремальных условиях, развития форм дезадаптивного поведения у сотрудников, необходимости поддерживать высокий уровень внимания и ответственности сотрудников за жизнь и здоровье пострадавших в чрезвычайной ситуации, а также вопросы нравственно-психологической надежности и устойчивости сотрудников.

Компонентный уровень надежности представлен тремя составляющими: социально-психологическим, профессиональным и нравственно-психологическим.

Социально-психологический компонент направлен на обеспечение эффективного взаимодействия в коллективе и со спасаемыми лицами, благоприятного психологического климата, предотвращение конфликтных ситуаций, высокую срабатываемость, взаимопонимание и включает в себя умение эффективно взаимодействовать с людьми в трудных ситуациях, понимать потребности других людей, решать конфликты и строить эффективные отношения

на рабочем месте.

Профессиональный компонент направлен на максимально эффективное использование техники и принятие предельно правильных решений в зависимости от меняющихся условий, повышение уровня сохранности и устойчивости к различным стрессорам, действующим на сотрудника. К профессиональному компоненту относятся такие знания, умения и навыки, которые способствуют выполнению сотрудником своих профессиональных обязанностей на высочайшем уровне, позволяют успешно достигать поставленных целей и задач, позволяют управлять уровнем безопасности и обеспечивать ее не только для себя, но и для своих коллег, и для пострадавших в чрезвычайной ситуации.

Нравственно-психологический компонент надежности позволяет достигать высокого уровня моральной готовности к деятельности, обеспечивает смысловую детерминацию деятельности гуманистическими ценностями и включает в себя знание и соблюдение правил и норм профессиональной этики, уважение прав и свобод граждан, честность, ответственность, совесть, умение принимать этически верные решения в сложных ситуациях, сложные морально-волевые качества, необходимые для преодоления трудностей, возникающих в ходе тушения пожаров, спасения людей, ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий, эвакуации материальных ценностей.

Полученные теоретические результаты позволяют провести планирование дальнейшего исследования, а также изучить компонентный состав надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников ПСЧ МЧС России.

Глава 2. Исследование компонентов надежности как интегрального профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

2.1. Подбор и обоснование методического инструментария исследования

Для того чтобы определить соответствие теоретически выделенной структуры надежности, начиная с 2018 года, проводилось исследование в специализированных частях по тушению крупных пожаров Федеральной противопожарной службы по городу Москве.

Согласно Приказу МЧС России от 20 октября 2017 г. № 452 «Об утверждении Устава подразделений пожарной охраны», к функциональным обязанностям сотрудников ПСЧ относятся:

– нахождение в ПСЧ в состоянии готовности к выполнению выезда к месту чрезвычайной ситуации; обслуживание пожарно-спасательного оборудования и поддержание его в рабочем состоянии; выезд на место пожара или чрезвычайной ситуации; выполнение указаний командира отделения по пожаротушению и помощи пострадавшим; проведение мероприятий по поиску и извлечению пострадавших из завалов и обрушений;

– оказание пострадавшим первой помощи;

– доставка и передача пострадавших медицинским бригадам скорой помощи.

Данные специалисты объединены в одну группу, поскольку имеют одинаковые функциональные обязанности и работают в одинаковых условиях, решая общие профессиональные задачи в режиме суточного дежурства.

За период с 2021 по 2024 годы количество выездов на пожары в Москве в среднем составляет около 2 100 раз. Кроме этого, за данный период сотрудники пожарно-спасательных частей привлекались более 22 000 раз к ликвидации последствий различных чрезвычайных ситуаций. В среднем за год проводится спасение более 700 человек. Также сотрудники ПСЧ привлекаются для проведения аварийно-спасательных работ в дорожно-транспортных происшествиях: тушат возгорания, разбирают поврежденные дорожные конструкции, производят

деблокирование пострадавших в транспортных средствах и оказывают первую помощь до приезда медицинской бригады. В течение года в среднем сотрудники ПСЧ МЧС России совершают около 600 выездов на дорожно-транспортные происшествия.

При отсутствии вызова на чрезвычайную ситуацию в обязанности сотрудников входит контроль состояния снаряжения и оборудования, подготовка автотранспорта к выездам. Также сотрудники проходят обучение на плановых теоретических и практических занятиях, курсах повышения квалификации. В пожарно-спасательных частях располагаются тренажерные залы для физической подготовки сотрудников. В каждой части находятся комнаты психологической разгрузки, в которых проводятся индивидуальные и групповые консультации с психологом. Отдыхают сотрудники в специально предназначенных для этого комнатах отдыха.

Приказ МЧС России от 01.12.2016 г. № 653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» регламентирует требования, предъявляемые к гражданам Российской Федерации, претендующим на замещение должности рядового и руководящего состава. Среди таких требований указаны: «наличие высшего образования, соответствующего направлению деятельности, наличие стажа службы в федеральной противопожарной службе или стаж (опыт) работы по специальности, уровень физической подготовки, профессиональные знания и навыки, прочные знания основ Конституции Российской Федерации, федеральных законов, международных договоров, указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, необходимых для выполнения служебных обязанностей» [145]. Кроме того, сотрудники обязаны знать служебный этикет и распорядок, порядок работы со сведениями, составляющими государственную тайну, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

К профессиональным навыкам граждан, поступающих на службу в федеральную противопожарную службу, относятся умение выполнять должностные обязанности, возложенные на МЧС, обеспечение контроля за исполнением поручений, анализ и планирование работы, ведение деловых переговоров и публичных выступлений, умение взаимодействовать

с представителями органов государственной власти и организаций, пользование компьютерной техникой и оргтехникой, подготовка нормативно-правовых актов и служебной документации.

К уровню физической подготовки сотрудников выдвигаются требования, определенные приказом МЧС России от 30.03.2011 г. № 153 «Об утверждении Наставления по физической подготовке личного состава федеральной противопожарной службы». Согласно этому приказу, установлены нормативы для мужчин: бег (кросс) на 1 км., подтягивание, челночный бег [146].

Несмотря на то, что проблема исследования формирования ПВК сотрудников пожарно-спасательных частей не нова, все же на сегодняшний день в связи с постоянной трансформацией современного общества, которое оказывает значительное влияние на изменение структуры, ценностей и жизненного стиля, данная проблема не утрачивает своей актуальности, а наоборот, является весьма актуальной и требует дальнейших эмпирических исследований.

В исследовании приняли участие 146 сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России города Москвы. Все респонденты – лица мужского пола в возрасте 22–43 лет, стаж работы в МЧС России составляет от 1 до 13 лет. Сотрудники, участвующие в исследовании, на момент его проведения заняты на должностях «пожарный» и «пожарный-спасатель».

Проведя анализ работ, посвященных изучению стадий профессионального становления личности Д.Н. Завалишиной, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Д. Сьюпера и др., а также опираясь на собственные исследования по изучению профессиональной деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, мы разделили испытуемых на три группы по стажу работы, с учетом прохождения ими этапов профессионализации [63; 117; 159]:

1 группа – сотрудники со стажем работы от 1 года до 4 лет (этап «адаптант») – 41 человек;

2 группа – сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет (этап «профессионал») – 62 человека;

3 группа – сотрудники со стажем работы более 10 лет (этап «мастер») – 43 человека.

В качестве экспертов в исследовании приняли участие командиры

подразделений и опытные сотрудники. В экспертную группу вошло 10 человек, из них 5 командиров подразделений и 5 опытных сотрудников со стажем работы более 10 лет. Все лица мужского пола. Средний возраст экспертов – 38,5 лет. Средний стаж работы – 5,2 лет.

План эмпирического исследования включал в себя следующие этапы:

- подготовительный (подбор методик, разработка анкет и опросников, бланков и содержания методик);
- констатирующий (исследование компонентов надежности);
- аналитический (исследование структурно-уровневого строения надежности посредством проведения математического анализа).

Диагностические методики были подобраны в соответствии с задачами исследования и гипотезой, а также с изучаемыми компонентами и элементами надежности. Соотношение компонентов, элементов надежности и диагностических методик представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Соотношение компонентов и элементов надежности с методиками диагностики

Компоненты надежности	Элементы надежности	Методики диагностики
Социально-психологический компонент	Коммуникативность, уверенность в себе, организаторские способности	1. Методика «Субъективная оценка межличностных отношений»: <ul style="list-style-type: none"> – напряженность – отчужденность – конфликтность – агрессия 2. Опросник «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»: <ul style="list-style-type: none"> – авторитарность – эгоистичность – подчиняемость – подозрительность – зависимость – дружелюбие – агрессивность 3. 16-факторный личностный опросник: <ul style="list-style-type: none"> – открытость – независимость – подозрительность – простота – самостоятельность

		<p>4. Опросник «Мини-мульти»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ипохондрия – депрессия – истерия – психопатия – психастения – паранойяльность – шизоидность – гипомания <p>5. Методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приязнь (доверие) и приязнь (недоверие) <p>6. Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России: социально-психологический компонент (Приложение А)</p>
Профессиональный компонент	Целеустремленность, профессиональная активность, готовность к действию	<p>1. Анализ документов аттестации сотрудников.</p> <p>2. Анкетирование для определения качеств, характеризующих профессиональную надежность сотрудника (Приложение Б).</p> <p>3. Экспертная оценка.</p> <p>4. 16-факторный личностный опросник:</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитое мышление – консерватизм <p>5. Методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знание (доверие) и знание (недоверие) – расчет (доверие) и расчет (недоверие) <p>6. Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России: профессиональный компонент (Приложение А)</p>
Нравственно-психологический компонент	Ответственность, морально-психологическая стойкость	<p>1. Методика «Оценка доверия/недоверия личности другим людям»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – единство (доверие) и единство (недоверие) – надежность (доверие) и надежность (недоверие) <p>2. Методика «Субъективная оценка межличностных отношений»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – напряженность – общий <p>3. Опросник «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»: альтруистичность</p> <p>4. 16-факторный личностный опросник:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эмоциональная неустойчивость – податливость – сознательность – твердость – спокойная самоуверенность – самоконтроль, сильная воля – внутренняя расслабленность <p>5. Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России: нравственно-психологический компонент (Приложение А)</p>

Для изучения компонентов надежности сотрудников ПСЧ МЧС России использовались следующие методики:

1. **Методика «Субъективная оценка межличностных отношений»**, разработанная С.В. Духновским [53], позволяет определить характеристики дисгармонии межличностных отношений в коллективе с помощью самооценок испытуемого. Предметом исследования являются напряженность, агрессивность, отчужденность и конфликтность в групповых отношениях. Для изучения данного компонента использовались шкалы «напряженность», «отчужденность», «конфликтность» и «агрессия». Они позволяют определить социально-психологический климат и выявляют используемые сотрудниками стратегии поведения при построении взаимоотношений.

2. **Методика «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»**, разработанная Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком [119; 120], предназначена для изучения представлений человека о самом себе и своем Я-идеальном, самооценке, а также для исследования отношений в группе и оценок, которые члены группы дают друг другу.

3. **Методика «16-факторный личностный опросник»**, разработанная Р. Кеттелом [31], позволяет провести измерение личностных свойств, которые отражают устоявшиеся способы взаимодействия личности с самой собой и окружением. В нашем исследовании методика дает возможность провести комплексный анализ и оценку личностных качеств сотрудников ПСЧ МЧС России, входящих в структуру надежности. При этом значительное число факторов позволяет диагностировать различные аспекты всех трех исследуемых компонентов надежности, распределение которых отражено в таблице 3.

4. **Методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»**, разработанная А.Б. Купрейченко [106], предназначена для выявления степени доверия/недоверия к другим людям в процессе взаимодействия, а также уточнения значимых критериев личности при формировании отношений с другими. Автор выделил шесть групп элемента доверия и его антипода – недоверия. К ним относятся надежность, единство, знание, приязнь, расчет, недостатки.

5. Для изучения профессионального компонента надежности сотрудников ПСЧ МЧС России были использованы методы и методики, позволяющие выяснить уровень

профессиональной подготовки сотрудника. Профессиональная подготовка определяется как «совокупность специальных знаний, умений и навыков, позволяющих работнику выполнять профессиональную деятельность качественно» [80]. Для этой цели применен **метод анализа документов, метод экспертной оценки**.

Анализ документов по аттестации сотрудников проводился для выявления категории, присвоенной каждому сотруднику при прохождении профессионально-психологического отбора.

Для проведения эмпирического исследования разработаны авторские методики:

1. Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России (Приложение А).

2. Анкета для определения качеств, характеризующих профессиональную надежность сотрудника (Приложение Б).

Анализ и отбор наиболее значимых ПВК сотрудников МЧС России осуществлялся в ходе экспертной оценки в следующей последовательности:

– на основании анализа руководящих документов, психологических исследований, опроса опытных сотрудников и командиров подразделений МЧС России, стаж работы которых составляет более 10 лет было отобрано 25 качеств, характеризующих профессиональную надежность сотрудника;

– для определения значимых ПВК была составлена анкета, включающая отобранные качества (Приложение Б).

Установление значимых качеств производилось путем экспертной оценки по 10-бальной шкале.

В ходе экспертной оценки экспертов просили дать определение понятию «надежность» в профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России. Полученные данные были подвергнуты контент-анализу. По результатам проведенной работы выделено восемь значимых ПВК, которые наиболее существенно, по мнению экспертов, влияют на надежность и эффективность выполнения профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России. После выставления экспертами количества баллов по каждому качеству определялась общая сумма и средний балл, который позволил провести ранжирование полученных результатов.

На основании проведенного теоретического анализа составленной профессиограммы было выделено 40 качеств, которые могут рассматриваться как профессионально важные качества для сотрудников ПСЧ МЧС России. Эти качества определены с помощью анкетирования. Перечень данных качеств был представлен экспертам со следующей инструкцией:

«Уважаемый респондент! Просим Вас выбрать из числа представленных качеств те, которые, по Вашему мнению, являются необходимыми для надежного сотрудника пожарно-спасательной части МЧС России. Номер выбранного Вами качества обведите в кружок».

В результате обработки анкет отобрано 23 качества, определенные экспертами. Подробный анализ результатов представлен в параграфе 2.2.

Для обработки полученных эмпирических данных использовались методы статистической обработки: корреляционный анализ, метод χ^2 , факторный анализ, t-критерий Стьюдента, а также методы, позволяющие проанализировать «системные характеристики предмета изучения, установить и проанализировать не только состав, но и структуру, характер взаимодействий между элементами. С этой целью применялись методы структурно-психологического анализа». [154]

Для «определения качественных и количественных характеристик системы использовалась методика определения индексов структурной организации системы, предполагающая подсчет трех индексов (ИКС – индекс когеренции системы – позволяет определить степень интегрированности структуры; ИДС – индекс дивергенции системы – позволяет определить меру дифференцированности структуры; ИОС – индекс организованности системы – позволяет выявить общую степень организации структуры). Метод χ^2 (экспресс-вариант по А.В. Карпову [77]) для сравнения матриц и структурограмм и их проверки на гомогенность – гетерогенность. Метод факторных декомпозиций» [154].

Подобранные методики и средства обработки эмпирических результатов в своей совокупности позволяют изучить требуемые аспекты предмета, соответствуют поставленным задачам.

Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России разработан с целью изучения мнения сотрудников о своей профессиональной деятельности. Включает в себя 23 вопроса, направленных

на выявление субъективных представлений сотрудников об уровне своих профессиональных качеств и умений, о коммуникативных навыках и умении сотрудничать с коллегами, о наличии ценностно-смысловых ориентиров и нравственных качеств, проявляемых сотрудниками в своей профессиональной деятельности. Кроме того, опросник позволяет выявлять знание техник саморегуляции и владение навыками их практического применения. В паспортичке размещены вопросы, направленные на получение информации о возрасте сотрудника, стаже его работы в ПСЧ МЧС России, уровне образования.

В процессе разработки опросника были использованы общепринятые этапы конструирования исследовательских методик, традиционно используемые в отечественной психодиагностике: процедура спецификации, айтем-анализ (трудность и дискриминативность), валидность и надежность, нормирование [10; 78; 197;].

Данная методика разрабатывалась нами для исследовательских целей, что обусловило исключение ряда психометрических процедур, в силу чего на данном этапе опросник не может быть использован как полноценный диагностический инструмент в практике психологической работы с сотрудниками ПСЧ МЧС России, тем не менее полученные с его помощью результаты показали высокий диагностический потенциал, что позволяет говорить о перспективности его дальнейшей доработки, полной апробации и использования для решения практических задач.

В соответствии с реализуемым подходом к исследованию профессиональной надежности необходимо было создать инструмент, который бы диагностировал три компонента надежности, проявляющиеся как в экстремальной, так и в обычной трудовой деятельности.

Теоретическим конструктом данной методики выступила разработанная структурно-уровневая система профессиональной надежности, рассмотренная подробно в параграфе 1.4. Компоненты составили содержательные области, а условия трудовой деятельности – манифестации при составлении процедуры спецификации. Утверждения были построены на основании проявлений надежности, свойственных проявляться в типичных трудовых ситуациях в деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России. Поведенческие проявления были

установлены в процессе теоретического анализа литературы, в предварительных беседах, наблюдениях, эмпирических исследованиях. Все утверждения носили «прямой» характер. Изначально было сформулировано по 16 утверждений для каждой содержательной области и по 24 для каждой манифестации (Таблица 4).

Таблица 4 – Процедура спецификации опросника для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России

Наименование условий труда		Содержательные области		
		Социально-психологический компонент	Профессиональный компонент	Нравственно-психологический компонент
Манифестации	Обычные условия труда	1, 6, 14, 17, 19, 24, 25, 26 Всего 8 утверждений	5, 7, 12, 34, 35, 36, 37, 38 Всего 8 утверждений	2, 4, 39, 40, 41, 42, 43, 44 Всего 8 утверждений
	Экстремальные условия труда	16, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 Всего 8 утверждений	3, 5, 9, 10, 11, 13, 20, 21 Всего 8 утверждений	8, 15, 18, 22, 23, 45, 46, 47 Всего 8 утверждений

Классическая процедура айтеманализа была заменена экспертным оцениванием вопросов. В группу экспертов вошли командиры подразделений и опытные сотрудники со стажем работы более 10 лет. Это связано с тем, что данная категория экспертов выделяется своим опытом, а на основе их организованного консенсуального решения можно утверждать о правильности и обоснованности результатов оценки.

Группе экспертов был предложен список для ранжирования утверждений по двум критериям. Первый критерий соответствовал требованиям дискриминативности – эксперты оценивали, насколько хорошо данное утверждение может разграничивать надежных и ненадежных сотрудников. Второй критерий соответствовал определению трудности утверждения – эксперты должны были ответить на вопрос, насколько утверждение может быть адекватно понято респондентом и дан соответствующий ответ. Оценка каждого утверждения велась по стандартной пятибалльной шкале, где 1 – самая низкая оценка, 5 – самая высокая.

В итоговый вариант опросника, в первую очередь, отбирались вопросы, получившие средний балл по дискриминативности более 4. Также значения трудности должны быть выше 4 баллов, но в некоторых случаях, если дискриминативность была достаточной, в итоговую версию попали вопросы,

которые имели средний балл экспертной оценки меньше 3 баллов, в противном случае вопросов осталось бы недостаточное количество.

Таким образом, после проведения процедуры айтеманализа в опросник вошла только часть вопросов (Таблица 5).

Таблица 5 – Распределение утверждений в итоговой версии опросника для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России

Наименование условий труда		Содержательные области		
		Социально-психологический компонент	Профессиональный компонент	Нравственно-психологический компонент
Манифестации	Обычные условия труда	1, 6, 14, 17, 19	5, 7, 12	2, 4
	Экстремальные условия труда	16	3, 5, 9, 10, 11, 13, 20, 21	8, 15, 18, 22, 23

Далее были осуществлены проверки методики на надежность и валидность. Выборка включала 146 испытуемых – сотрудников ПСЧ МЧС России.

Надежность по внутренней согласованности особенно важна для многошкальных методик, поскольку если одна переменная измеряется частью теста, то и другие его части должны изучать нечто сходное. Надежность по согласованности является необходимым условием валидности методики. Результаты проверки представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты проверки опросника для выявления компонентов профессиональной надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России на надежность по внутренней согласованности

Шкалы опросника	$\sum D$	D	Коэффициент Альфа
Социально-психологический компонент	15,04	17,88	0,576
Профессиональный компонент	14,78	29,87	0,610
Нравственно-психологический компонент	13,97	28,08	0,601

Примечание: $\sum D$ – сумма дисперсий балльных оценок по каждому заданию теста (по шкалам и по всему тесту), D – дисперсия суммарных показателей (по шкалам или по тесту); достоверность: $p \leq 0,05$

Как видно из таблицы 6, мера внутренней согласованности шкал опросника критическая, и в подобном виде он не может использоваться с диагностическими целями, но его возможно использовать для исследовательских целей, что оправдано

отсутствием иных методик, позволяющих диагностировать компоненты надежности.

В качестве критерия для проверки эмпирической валидности нами был избран критерий квалификационной категории сотрудника. В исследуемой выборке находились сотрудники с первой, второй и третьей квалификационной категорией, полученной в результате прохождения профессионально-психологического отбора и аттестации (в соответствии с Федеральным законом от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ (редакция от 26.02.2024 г.) «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Первая категория («Рекомендуется в первую очередь») означает, что сотрудник соответствует должности, имеет соответствующую специальность, его индивидуально-психологические качества соответствуют предъявляемым требованиям. Отмечается оптимальная адаптация к условиям и характеру профессиональной деятельности.

Вторая категория («Рекомендуется») означает, что сотрудник в основном соответствует должности, имеет соответствующую специальность, индивидуально-психологические качества большей частью отвечают предъявляемым требованиям. Некоторые индивидуальные характеристики могут затруднять или увеличивать период адаптации к требованиям профессиональной деятельности.

Третья категория («Рекомендуется условно») означает, что сотрудник соответствует минимальным требованиям должности и прошел обучение по специальности, индивидуально-психологические качества частично соответствуют требованиям. Личностные особенности не позволяют надежно прогнозировать успешность осуществления профессиональной деятельности, даже при высокой мотивации сотрудника может отмечаться низкая эффективность труда в связи с высоким истощением внутренних ресурсов и внутренним перенапряжением. Кандидаты, отнесенные к третьей категории, допускаются к профессиональной деятельности только при недостатке кадрового резерва [173; 177].

Таким образом, можно предположить, что чем выше категория сотрудника, тем выше должна быть его профессиональная надежность. Результаты проверки отражены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты проверки критериальной валидности

	Социально-психологический компонент	Профессиональный компонент	Нравственно-психологический компонент
Категория	0,237*, $p \geq 0,01$	0,219*, $p \geq 0,01$	0,250*, $p \geq 0,01$

Примечание: p – уровень значимости.

Наличие значимых корреляций между шкалами опросника и внешним критерием «категория» говорит об удовлетворительной эмпирической валидности методики. Конструктивная валидность проверялась нами с использованием ряда шкал методик, широко применяемых в психодиагностике, обладающих высокой валидностью и надежностью по конструкту, заложенному в них. Так, шкала, диагностирующая социально-психологический компонент надежности, должна положительно коррелировать со шкалой, отображающей фактор «агрессивность» в методике Т. Лири, Г. Лефоржа, Р. Сазека [87], а также фактор «самостоятельность» в шкале из опросника Р. Кеттела [31], поскольку данное качество позволяет сотруднику в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей выстраивать эффективное взаимодействие как с коллегами, так и с пострадавшими в процессе выполнения профессиональной деятельности, учитывая экстремальные условия. Данное качество отражает умение отстаивать не только свои интересы, но и интересы референтной группы (пожарно-спасательный отряд), даже если это противопоставлено иным мнениям, происходит в ситуации дефицита времени или неопределенности.

Отметим, что шкала, диагностирующая профессиональный компонент, положительно коррелируется со шкалой, отображающей фактор «агрессивность» в методике Т. Лири, Г. Лефоржа, Р. Сазека [87], поскольку отражает такие качества, как требовательность, строгость, прямолинейность и откровенность, необходимые сотруднику, работающему в экстремальных условиях и осознающему, что от его действий зависит как собственная безопасность, так и безопасность других людей.

Шкала, диагностирующая нравственно-психологический компонент, должна положительно коррелировать со шкалой «недостатки» в методике А.Б. Крупейченко [106], поскольку данная шкала отражает уровень доверия/недоверия сотрудника к недостаткам других людей, показывая амбивалентное отношение к окружающим, с опорой на оценку их поступков,

не придавая значимого внимания личностным недостаткам и совершаемым ошибкам. Результаты корреляционного анализа отражены в таблице 8.

Таблица 8 – Результаты корреляционного анализа

	Социально-психологический компонент	Профессиональный компонент	Нравственно-психологический компонент
Методика Т. Лири Г. Лефоржа, Р. Сазека, шкала «агрессивность»	-	$r = 470^{**}$ $p = 0,001$	$r = 328^*$ $p = 0,21$
Методика Т. Лири Г. Лефоржа, Р. Сазека, шкала «авторитарность»	$r = 306^*$ $p = 0,33$	-	-
Методика Р. Кеттела, шкала «самостоятельность»	$r = 424^{**}$ $p = 0,002$	-	-
Методика А.Б. Крупейченко, шкала «недостатки (доверие)» и «недостатки (недоверие)»	-	$r = -361^*$ $p = 0,011$	$r = 342^*$ $p = 0,016$

Примечание: r – сила связи по коэффициенту корреляции Спирмена

Цель нашего исследования требовала установления внутрисистемных корреляционных взаимосвязей между компонентами, в связи с чем процедура нормирования результатов, разработка тестовых норм для исследовательского варианта методики не выполнялась. Таким образом, для исследовательских целей были пройдены основные психометрические проверки авторского опросника. Значения каждого компонента по каждой шкале определялись статистически простой арифметической суммой баллов.

2.2. Исследование профессионального компонента надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

Одним из необходимых этапов, позволяющих достигнуть поставленных цели и задач исследования, является изучение актуальных ПВК в деятельности сотрудников пожарно-спасательных частей, к которым относятся специалисты, имеющие профессию «пожарный» и «пожарный-спасатель», учитывая особенности осуществления данной деятельности на современном этапе.

Для реализации данной задачи нами был использован метод экспертной

оценки надежности профессиональной деятельности, который позволяет не только произвести оценку надежности служебной деятельности в разрезе ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России, но и получить актуальную информацию об особенностях профессии и специальности.

По мнению ряда исследователей, метод экспертной оценки в силу высокой прогностичности позволяет изучать эффективность профессиональной деятельности, поскольку раскрывает факторы, влияющие на ее результат [34; 45; 88].

Данный метод незаменим в работе по оценке и развитию персонала, он позволяет выделить и успешно оценить компетенции сотрудников. На его основе принимаются управленческие решения о необходимости развития и обучения сотрудников, о повышении их квалификации, проведении кадровой ротации, о выборе способов поощрения и оплате труда, внесении изменений в должностные обязанности и т.д. Экспертные оценки используются для получения сведений как о претендентах на должность, так и о потенциале действующих сотрудников [45].

Цель метода экспертной оценки – выявить ПВК, значимые для выполнения надежной профессиональной деятельности у сотрудников ПСЧ МЧС России.

Исследование состояло из двух этапов. На первом этапе с целью уточнения перечня ПВК и их значимости была «проведена комплексная экспертная оценка» [160]. В экспертную группу вошли командиры подразделений – 5 человек и опытные сотрудники – 5 человек, имеющие профильное образование, профессиональную квалификацию «Спасатель» и опыт работы в области обеспечения пожарной безопасности более 10 лет.

Командиры подразделений пожарно-спасательных частей осуществляют руководство непосредственно на месте пожара, ликвидации аварии или последствий стихийного бедствия. Они также проводят тренировки с сотрудниками подразделения для освоения практических навыков работы с пожарно-техническим и аварийно-спасательным оборудованием. В их обязанности входит руководство выполнением боевых задач, четкое обозначение целей работы, распределение обязанностей. Кроме того, командир подразделения должен знать устав, правила эксплуатации пожарно-спасательного оборудования и аварийной техники, контролировать несение службы личным составом,

соблюдать правила охраны труда, правила пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы и контролировать их соблюдение подчиненными. На месте пожара он возглавляет боевой расчет, проверяет наличие личного состава, указывает сотрудникам водоисточник, направление прокладки рукавных линий, поддерживает связь с начальником караула, организует работу по тушению пожаров в составе отделения.

Сотрудники, имеющие стаж работы более 10 лет, «входят в реестр аттестованных экспертов, привлекаемых МЧС России к проведению мероприятий по контролю и надзору и соответствуют критериям аттестации экспертов на основании приказа от 02.10.2023 г. № 977 «Об аттестации экспертов, привлекаемых МЧС России и его территориальными органами к осуществлению экспертизы в целях государственного контроля (надзора)» [147].

Кроме того, «учитывая важность и необходимость формирования значимых ПВК у сотрудников ПСЧ МЧС России, в ходе анализа результатов исследования экспертной оценки применен метод контент-анализа, который позволил определить наиболее важные качества и ранжировать их по 10-бальной системе» [160].

Установлено следующие ранговые значения исследуемых ПВК, получивших наибольшее количество баллов (Таблица 9).

Таблица 9 – Баллы и ранги профессионально важных качеств

Профессионально важные качества	Средний балл	Ранг
Целеустремленность	9,4	1
Ответственность	9,3	2
Коммуникативность	9,2	3
Профессиональная активность	7,3	4
Уверенность в себе	4,6	5
Морально-психологическая стойкость	4,3	6
Готовность к действию	3,9	7
Организаторские способности	3,4	8

В ходе исследования, благодаря применению метода экспертной оценки «определена значимость основных качеств, отражающих содержание надежности как ведущего профессионально важного качества» [10; 161]. Таким образом, целенаправленность, ответственность, коммуникативность и профессиональная

активность являются наиболее значимыми профессиональными качествами, имеющими свое особое наполнение и содержание. Это связано с тем, что в зависимости от уровня их сформированности меняется весь процесс, результативность и успешность трудовой деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Далее был проведен второй этап исследования с помощью экспертной оценки. С целью выделения элементов для оценки надежности как интегрального ПВК эксперты давали определение основным ПВК, выделенным на первом этапе. Здесь важно отметить, что под элементами в данном случае подразумеваются свойства или внешние проявления того или иного ПВК.

В процессе проведения экспертной оценки были определены основные элементы надежности, отражающие содержание следующих ПВК:

– «ответственность: предвидение результатов своих действий, установка на активные действия, самоконтроль, энтузиазм в профессиональной деятельности, стремление к самосовершенствованию;

– коммуникативность: умение слушать и понимать собеседника, умение четко и лаконично выражать свои мысли, уверенность в себе, контроль эмоций и их адекватность, умение работать в команде;

– целеустремленность: осознание цели деятельности, активность в действиях, воплощение идей в жизнь, обоснованность решений, стремление к успеху в работе;

– профессиональная активность: мотивация в профессиональной деятельности, умение проявлять полезную инициативу, проявление волевых усилий в работе, эффективное воспитание подчиненных, желание достичь успеха» [158].

Необходимым аспектом исследования значимости ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России была оценка составных элементов, произведенная экспертами, которые определили ее содержание.

Результаты исследования обрабатывались отдельно для экспертов-командиров подразделений и экспертов-опытных сотрудников. Это обусловлено необходимостью анализа феномена надежности как самими его носителями (сотрудниками), так и лицами, принимающими управленческие решения, которым необходимо учитывать уровень надежности подчиненных. Наличие кардинальных

расхождений в трактовке надежности могут объяснить причины рассогласования, отсутствия слаженности в действиях пожарных расчётов и их руководителей и, как следствие, снижение эффективности деятельности. Результаты представлены в таблицах 10–17.

Целеустремленность определяется как характеристика воли и подразумевает активность личности, направленную на достижение четко обозначенных целей. Элементы данного ПВК получили высокие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в обеих группах экспертов, что говорит о большой значимости целеустремленности для выполнения профессиональных задач сотрудниками ПСЧ МЧС России (Таблица 10).

Таблица 10 – Составные элементы ПВК «целеустремленность»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Осознание цели деятельности	7,5	9,2
Активность в действиях	9,1	10,4
Воплощение идей в жизнь	10,0	9,0
Обоснованность решений	6,8	7,4
Стремление к успеху в работе	8,2	8,6
Средняя оценка	8,32	8,92

Эксперты из числа сотрудников подразделений дали несколько более высокие оценки элементам целеустремленности, чем эксперты-командиры подразделений. Средняя оценка соответственно равна 8,32 и 8,92 баллов. Можно отметить, что опытные сотрудники высоко оценили значение большинства элементов. Разница оценки отмечается в отношении элемента «осознание цели деятельности». Для экспертов-командиров данный элемент не имеет подобного значения, в отличие, например, от элемента «воплощение идей в жизнь». Это обусловлено тем, что для руководителей в большей степени важен исполнительский момент, наличие четкого подчинения и согласованности действий, поскольку они в отличие от сотрудников видят экстремальную ситуацию целиком, имеют больше возможностей для прогнозирования ее развития и влияния на общую успешность проводимых спасательных мероприятий.

Для экспертов-сотрудников элемент «осознание цели деятельности» имеет

большую значимость, чем для экспертов-руководителей, т.е. они не готовы действовать бездумно, выполнять команды, не понимая их смысла. Осознанность цели позволяет оперативно сориентироваться в изменяющейся обстановке и при необходимости самостоятельно изменить схемы, приемы действий. Сказанное подтверждается еще и тем, что максимальную значимость для экспертов-сотрудников имеет элемент «активность в действиях». Данные расхождения в понимании важности элемента «осознание цели деятельности» у экспертов-руководителей и экспертов-сотрудников должны стать предметом проработки в рамках специальной программы подготовки с целью повышения взаимопонимания и эффективности совместных действий.

Как профессионал, сотрудник должен осознавать и понимать важность своих действий в обеспечении безопасности населения, защите жизни и имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций. Осознание целей деятельности помогает сотруднику быть готовым к психологическим и физическим нагрузкам, применяя профессиональные знания, навыки и умения, преодолевать трудности и возникающие препятствия. Во многом осознание целей деятельности соотносится с ценностями и с мотивацией, которая позволяет сотруднику эффективно выполнять свои обязанности, сохраняя при этом спокойствие и рассудительность, принимая на их основе необходимые решения даже в сложных и стрессовых ситуациях, сохраняя общую целеустремленность. Осознание целей деятельности подразумевает и активность в действиях, и обоснованность решений, и стремление к успеху, объединяя эти элементы в единое качество – целеустремленность.

Целеустремленный сотрудник ПСЧ МЧС России не только старается быть лучшим в своей профессии, но и постоянно совершенствует свои знания и навыки, осваивает новые технологии и методы работы, ориентируясь на основную миссию – помощь людям в чрезвычайных ситуациях.

В итоге целеустремленность благодаря своим составляющим является важным качеством, способствующим повышению эффективности сотрудника, снижающим риски и обеспечивающим спасение жизни граждан и их имущества. Благодаря разноуровневой целеустремленности сотрудник становится не просто исполнителем своих обязанностей, а субъектом труда, обладающим индивидуально-типологическими особенностями, учет которых необходим

в процессе его подготовки и психологического сопровождения.

«Ответственность – это личностно-психологическое качество, определяющее уровень осознания человеком, специалистом общественной значимости своего долга» [159]. Ответственность относят к профессиональному качеству, которое оказывает влияние на уровень умения сотрудника предвосхищать и предугадывать вероятные результаты своей деятельности и проявлять активность в стремлении успешно решить поставленные профессиональные задачи. Проведение экспертной оценки позволило определить состав ПВК «ответственность» (Таблица 11).

Таблица 11 – Составные элементы ПВК «ответственность»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Предвидение результатов своих действий	7,6	8,0
Установка на активные действия	9,4	8,9
Самоконтроль своих действий	10,0	10,0
Энтузиазм в профессиональной деятельности	8,1	8,5
Стремление к самосовершенствованию	9,1	9,2
Средняя оценка	8,84	8,92

Элементы данного качества также получили высокие экспертные оценки, различия в оценках экспертов-командиров и экспертов опытных сотрудников практически отсутствовали, что свидетельствует о высокой значимости данного качества и согласованности взглядов на него у всех участников деятельности.

Полученные данные отражают мнение экспертов, высоко оценивающих значение элемента «самоконтроль своих действий» (10 баллов), который является основой ПВК «ответственность». Можно сделать вывод, что именно на процесс формирования ответственности следует обращать предельное внимание при подготовке к психологическому сопровождению сотрудников ПСЧ МЧС России. Это будет отражено в разрабатываемой программе по формированию профессиональной надежности сотрудников ПСЧ МЧС России. Также следует акцентировать внимание на таких элементах, как «предвидение результатов своих действий» и «установка на активные действия».

Высокая эффективность деятельности сотрудника МЧС России обусловлена также качеством «коммуникативность», которое определяет умение сотрудника осуществлять взаимодействие с разными людьми вне зависимости

от складывающихся обстоятельств (Таблица 12). Наличие данного качества позволяет сотруднику ПСЧ МЧС России выстраивать оптимальную систему коммуникаций с подчиненными, коллегами, пострадавшими, представителями иных организаций (медицинские службы, правоохранительные органы и т.д.), а также более эффективно решать с ними задачи профессиональной деятельности в сложных ситуациях.

Таблица 12 – Составные элементы ПВК «коммуникативность»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Умение слушать и понимать собеседника	8,8	9,7
Умение четко и лаконично выражать свои мысли	8,4	9,2
Уверенность в своих словах	8,0	9,0
Контроль эмоций и их адекватность	8,5	9,1
Умение работать в команде	8,8	10,2
Средняя оценка	8,5	9,44

Элементы данного ПВК получили высокие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в экспертных группах, что говорит о высокой значимости коммуникативности для выполнения профессиональных задач сотрудниками ПСЧ МЧС России. При этом эксперты опытные сотрудники дали несколько более высокие оценки элементам коммуникативности, чем эксперты командиры подразделений. Их средняя оценка соответственно составила 8,5 и 9,44 баллов.

Опытные сотрудники дали более высокую оценку почти всем элементам. Наибольшие расхождения в оценке элементов наблюдаются относительно элемента «умение работать в команде». Это объяснимо, поскольку руководители в большей степени имеют возможность взаимодействовать с подчиненными посредством формализованных форм (приказ, распоряжение), обязательных к исполнению, а соответственно, у них необходимость в установлении контакта, убеждении и разъяснении ниже, чем у сотрудников, которым приходится взаимодействовать и со своими коллегами (они не могут приказывать), и с потерпевшими. Именно поэтому для сотрудников важнейшим элементом является умение работать в команде, эффективно передавать информацию, понимать друг друга, поскольку именно

от этого зависит оперативность и эффективность, слаженность действий в экстремальной ситуации.

Оперативная и слаженная работа команды спасателей требует от каждого участника активного общения и совместных усилий. Способность эффективно общаться, делиться информацией и слушать других участников команды является неотъемлемым условием для успешного выполнения задач и достижения общих целей. Именно поэтому развитие коммуникативных навыков является важным составляющим психологического тренинга по формированию надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России.

В силу специфической деятельности сотрудники должны обладать высоким уровнем коммуникативности и умением эффективно передавать информацию коллегам, используя не только вербальные, но и невербальные средства общения.

Первое – это «умение слушать и понимать собеседника». Во время оперативных мероприятий или при общении с пострадавшими сотрудникам необходимо проявлять внимание, а также активно слушать и улавливать многие детали, относящиеся к данной ситуации. Только тщательное понимание и оценка обстановки, а также учет всех потребностей позволяет эффективно реагировать на происходящее и предоставлять необходимую помощь.

Второе – «умение четко и лаконично выражать свои мысли». В работе сотрудникам часто необходимо действовать строго по установленным инструкциям, а также передавать информацию радиооператорам или коллегам на месте происшествия. Поэтому ясность и последовательность речи, а также умение грамотно структурировать информацию обязательны для эффективного обмена сообщениями.

Опросы опытных сотрудников ПСЧ МЧС России (с большим стажем служебной деятельности) в пожарно-спасательных подразделениях и частях показывают, что они больше всего ценят действия тех молодых сотрудников ПСЧ МЧС России, которые уверенно взаимодействуют со своими подчиненными, показывают личный пример в процессе профессиональной работы, умеют уверенно преодолевать трудности. Респонденты подчеркивали, что легче найти общий язык с теми сотрудниками ПСЧ МЧС России, находящимися на этапе первичной профессионализации, которые уверенно и своевременно вступают с ними в деловые отношения и контакты в процессе выполнения задач в особых условиях

[88]. Благодаря отлаженной коммуникации в чрезвычайной ситуации повышается надежность и оперативность сотрудников.

Наконец, незаменимым качеством коммуникации сотрудников ПСЧ МЧС России является умение работать в команде. Выводящаяся для коммуникативных качеств сотрудников основная идея – это необходимость высокого уровня коммуникабельности и умения эффективно передавать информацию, опираясь на слушание и понимание собеседника, уверенность, четкость и лаконичность выражения мыслей, контроль эмоций и работу в команде. Только сотрудники, обладающие этими качествами, способны успешно выполнять свою миссию в МЧС и предоставлять надежную помощь пострадавшим в критических ситуациях.

Профессиональная активность понимается как движение субъекта труда в области своей профессиональной деятельности, в результате которого происходит его развитие [125]. Профессиональная активность является интегральной характеристикой, которая обусловлена поставленными задачами и имеет индивидуальные особенности проявления. Благодаря проведенному анализу результатов исследования мы смогли уточнить и более четко определить составные элементы профессиональной активности, под которой понимается направленное влияние сотрудника на процесс и результат своей работы.

Изложенное выше свидетельствует о том, что профессиональную активность можно отнести к ПВК личности сотрудника ПСЧ МЧС России. Определение элементов содержания профессиональной активности осуществлялось методом экспертной оценки. Полученные результаты приведены в таблице 13.

Таблица 13 – Составные элементы ПВК «профессиональная активность»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Выраженная мотивация к профессии	8,4	7,2
Умение проявлять полезную инициативу	10,2	8,9
Проявление волевых качеств (усилий) в работе	9,6	8,2
Эффективное воспитание подчиненных	9,1	8,8
Желание достичь успеха	8,6	8,8
Средняя оценка	9,18	8,38

Элементы профессиональной активности получили высокие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в обеих группах

экспертов, что говорит о высокой значимости профессиональной активности для выполнения профессиональных задач сотрудниками ПСЧ МЧС России. При этом эксперты командиры подразделений дали несколько более высокие оценки, чем эксперты-сотрудники. Их средняя оценка соответственно составила 9,18 и 8,38 баллов. Командиры подразделений дали более высокую оценку почти всем элементам. Это можно объяснить тем, что постоянное столкновение с опасностью для опытных сотрудников сдерживает проявление их активности. А для командиров подразделений профессиональная активность связана с постановкой и решением поставленных задач.

Наибольшие расхождения в оценке элементов «проявление волевых качеств (усилий)» и «умение проявлять полезную инициативу». Это говорит о том, что для командиров подразделений в большей степени важна активность, инициатива со стороны сотрудников, которая соответствовала бы, во-первых, содержанию деятельности и ее задачам, а во-вторых, видению ситуации со стороны командиров, т.е. была «полезной».

ПВК «уверенность в себе» понимается как определенное состояние, при котором человек способен демонстрировать позитивную оценку своих знаний и умений, выражая это в поступках, внешнем виде [168]. Кроме того, уверенный в себе человек имеет основания для такого поведения и может их привести четко, лаконично и доступно для окружающих.

Таблица 14 – Составные элементы ПВК «уверенность в себе»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Эмоциональная устойчивость	5,4	5,5
Умение проявлять смелость	4,2	4,8
Решительность в действиях	3,6	3,8
Соответствие слов и поступков	5,6	5,2
Способность действовать, несмотря на преграды	4,8	4,1
Средняя оценка	4,72	4,68

Результаты, представленные в таблице 14, показывают, что элементы ПВК «уверенность в себе» получили довольно низкие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в обеих группах экспертов, что говорит либо о невысокой значимости уверенности в себе для выполнения

профессиональных задач сотрудниками ПСЧ МЧС России, либо о недостаточной степени осознания необходимости данного качества, о недостаточной профессиональной рефлексии. При этом оценки, данные экспертами-командирами и экспертами-сотрудниками, практически не отличаются. Их средняя оценка соответственно составила 4,72 и 4,68 баллов. В составе ПВК «уверенность в себе» наибольшие оценки, по мнению командиров, получил элемент «соответствие слов и поступков». Поэтому командирам подразделений следует проводить работу, направленную на разъяснение сотрудникам значения поставленных задач, это позволяет сохранить организацию работы сотрудников на высоком уровне и удерживать под контролем эмоции и поведение, подчиняя их своей воле.

Элементы ПВК «морально-психологическая устойчивость» представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Составные элементы ПВК «морально-психологическая устойчивость»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Следование нравственным принципам	4,8	3,8
Способность противостоять трудностям	3,2	3,6
Противостояние соблазнам и искушениям	4,6	3,8
Следование своим ценностям и убеждениям	4,2	4,4
Умение быть честным	4,2	4,4
Средняя оценка	4,2	4,0

Элементы ПВК «морально-психологическая устойчивость» получили довольно низкие экспертные оценки в обеих группах экспертов (по сравнению с другими изучаемыми качествами), что говорит либо о невысокой значимости морально-психологической устойчивости для профессиональной деятельности сотрудника ПСЧ МЧС с точки зрения экспертов, либо о слабой осознаваемости важности морально-психологической устойчивости для эффективности выполнения профессиональных задач сотрудниками ПСЧ МЧС России. Последнее вполне возможно в силу того, что морально-психологическая устойчивость имеет не столько прямое, непосредственное, сколько косвенное, опосредованное, воздействие на эффективность труда. Оценки, данные экспертами-командирами и экспертами-сотрудниками, практически не отличаются. Их средняя оценка

соответственно составила 4,2 и 4,0 баллов.

Морально-психологическая устойчивость выступает условием, препятствующим развитию эмоционального выгорания, оказывающим решающее влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников ПСЧ. Данные закономерности были установлены в отношении ряда других профессий, осуществляющихся в экстремальных условиях [32; 100; 154; 165]. По роду своей деятельности сотрудники вынуждены работать с людьми, переживающими негативные эмоции, в условиях риска для жизни и здоровья, высокой ответственности и концентрации внимания, что предъявляет к ним высокие требования как со стороны профессиональных стандартов, так и со стороны общества. Это является причиной развития эмоционального стресса и приводит к усилению «выгорания» сотрудника [70; 116].

Таким образом, морально-психологическая подготовка, направленная на формирование моральной устойчивости, должна занимать одно из основных мест в профессиональной подготовке сотрудников ПСЧ МЧС России. Соответствующие блоки включены в разрабатываемую программу по формированию надежности как ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России.

В таблице 16 представлены элементы ПВК «готовность к действию».

Таблица 16 – Составные элементы ПВК «готовность к действию»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Четкое понимание поставленной задачи	4,1	3,6
Физическая выносливость	3,8	3,8
Развитая воля	4,1	4,0
Внимание к деталям	4,2	3,9
Понимание возможных последствий своих действий	4,9	3,8
Средняя оценка	4,22	3,82

Готовность к действию понимается как состояние, мобилизующее системы организма, ответственные за эффективное выполнение поставленных задач. В то же время готовность подразумевает наличие у человека определенного мнения, позиции, способствующей пониманию и планированию совершаемых действий.

Таким образом, готовность является единством личностных качеств и мотивов, побуждающих к предстоящим действиям. Элементы ПВК «готовность

к действию» получили низкие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в обеих группах экспертов. Средняя оценка равна 3,9 балла. Это, возможно, обусловлено тем, что многие элементы данного ПВК созвучны получившим более высокие оценки ПВК «целеустремленность», «профессиональная активность» и т.д. Безусловно, «готовность к действию» является самостоятельным, обладающим качественной специфичностью, но, по-видимому, в силу недостаточно высоких навыков самоанализа экспертов они не смогли отразить данную специфику в полной мере и не уделяли элементам данного ПВК должного внимания, посчитав, что по этому поводу уже все сказано. Оценки, данные экспертами-командирами и экспертами-сотрудниками, близки по своему значению. Их средняя оценка соответственно составила 4,22 и 3,82 баллов.

Командиры подразделений выделяют элементы «понимание возможных последствий своих действий», «четкое понимание поставленной задачи» (4,1 балла), «развитая воля» (4,1 балла), «внимание к деталям» (4,2 балла) как наиболее значимые в данном качестве. Это может быть связано с необходимостью постановки задач подчиненным, а «развитая воля», «понимание возможных последствий своих действий» и «внимание к деталям» – те элементы, которые позволяют сотрудникам эффективно выполнять распоряжения руководителя.

Эксперты-сотрудники также высоко оценивают элементы «развитая воля» и «внимание к деталям». Пожарные являются специализированными профессионалами, которые проходят обучение, регулярно участвуют в тренировках и в сертификации, чтобы поддерживать эффективность профессиональной деятельности. Они должны быть физически подготовлены, обладать необходимыми навыками и знаниями, чтобы быстро и последовательно выполнять свои обязанности. Выделенные элементы данного качества позволяют сохранять надежность в работе, преодолевая негативное действие экстремальных условий. Поэтому готовность к действию должна целенаправленно формироваться у сотрудников ПСЧ МЧС России, поскольку она является необходимым условием эффективности деятельности, осуществляемой в экстремальных условиях, тем более что командиры подразделений и опытные сотрудники самостоятельно не акцентируют внимание на данном качестве.

ПВК, набравшим наименьшее количество средних баллов (3,4 балла),

являются «организаторские способности». Организаторская деятельность во многом соотносима с управленческой, однако имеет свои особенности. Организаторские качества личности позволяют осуществлять управление и контроль за деятельностью, собственной или другой (например, сотрудников, техники и др.). Организаторская деятельность охватывает широкий круг явлений. Среди элементов организаторских способностей как необходимого ПВК надежности были выделены пять основных, они представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Составные элементы ПВК «организаторские способности»

Элементы	Оценка значимости в баллах	
	Командиры подразделений	Опытные сотрудники
Умение поддерживать достаточную работоспособность	3,8	4,1
Умение справляться с утомлением	3,6	3,6
Стремление к сотрудничеству	3,2	4,1
Умение вести себя в соответствии с поставленной задачей	4,3	3,8
Способность действовать самостоятельно и выделять наиболее важное в работе	3,9	3,2
Средняя оценка	3,76	3,76

Элементы ПВК «организаторские способности» получили самые низкие экспертные оценки (по сравнению с другими изучаемыми качествами) в обеих группах экспертов. Это, возможно, обусловлено высокой степенью понимания и подготовленностью к выполнению должностных обязанностей сотрудниками ПСЧ МЧС России, а также осознанностью своих действий, высокой степенью ответственности и самоконтроля, что позволяет сотрудникам действовать с высокой степенью самостоятельности без снижения эффективности. В силу этого организаторские способности не имеют критической значимости. Оценки, данные экспертами-командирами и экспертами-сотрудниками, практически не отличаются. Средняя оценка соответственно составила 3,76 и 3,76 баллов.

Командиры подразделений к наиболее значимым элементам отнесли «умение вести себя в соответствии с поставленной задачей» (4,1 балла) и «способность действовать самостоятельно и выделять наиболее важное в работе» (3,9 балла), что может быть связано со стремлением командиров подразделений акцентировать значение этих элементов как составных частей надежности. Опытные сотрудники наиболее важными обозначили элементы «умение

поддерживать достаточную работоспособность» (4,1 балла), а также «стремление к сотрудничеству» (4,1 балла). Таким образом, для сотрудников в организаторских способностях большую значимость имеют те, которые направлены на самоорганизацию.

Таким образом, с помощью метода экспертной оценки выделены восемь значимых ПВК на основе анализа данных об их роли и значении в служебной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Согласно принципу потенциальной неограниченности, в элементный состав надежности могут входить и другие ПВК. При этом необходимо учитывать, что использованный метод экспертной оценки является достаточно субъективным, а у привлеченных экспертов могло оказаться недостаточно рефлексивного опыта для выполнения подобной работы, также могла сработать профессиональная установка сотрудников на четкость и лаконичность высказываемых ответов. В силу указанной специфики метода необходимо продолжить исследование, используя стандартизированные профессиональные психодиагностические методики.

2.3. Исследование социально-психологического и нравственно-психологического компонентов надежности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

Исходя из компонентного и элементного состава надежности, определенного в теоретической главе, с целью определения их силы выраженности была проведена диагностика сотрудников с помощью следующих методик: опросник «Минимум» [83]; «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла [31, 120]; опросник «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими» Т. Лири, Г. Лефоржа, Р. Сазека [87]; методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям» А.Б. Купрейченко [106]; методика «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского [53]; а также авторский опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России. В результате проведения исследования были получены данные по каждой методике. Соотношение используемых методик с компонентами надежности представлено в таблице 3.

Внешним критерием надежности выступал этап профессионализации сотрудника (адаптант, мастер, профессионал), поскольку чем выше уровень профессионализма, тем соответственно выше надежность. В исследовании приняли участие три группы испытуемых:

1 группа – сотрудники со стажем работы от 1 года до 4 лет («адаптант») – 41 человек;

2 группа – сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет («профессионал») – 62 человека;

3 группа – сотрудники со стажем работы более 10 лет («мастер») – 43 человека.

Для поиска особенностей функционирования надежности сотрудников ПСЧ МЧС России на разных уровнях системы личности мы использовали опросник «Мини-мульти», который является сокращенной версией Миннесотского многоаспектного личностного опросника (MMPI). Результаты по данной методике представлены на рисунке 7.

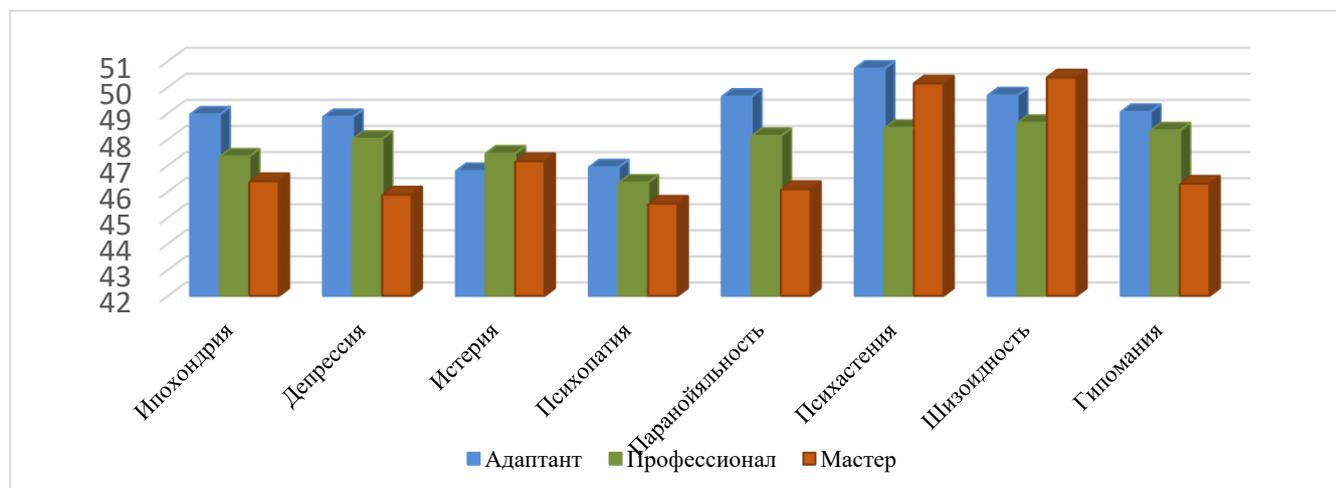


Рисунок 7 – Результаты по опроснику «Мини-мульти»

Анализ результатов не выявил критических значений шкалы, следовательно, сотрудники не обладают патологическими склонностями, препятствующими осуществлению их профессиональной деятельности.

Данная методика применяется в качестве инструмента при проведении профессионально-психологического отбора в МЧС России [120] и позволяет выявить повышенный риск в отношении возникновения психических и психосоматических нарушений, «особенно в условиях эмоционального

напряжения и деятельности, предъявляющей высокие требования к психологической устойчивости сотрудника» [65; 161]. Полученные результаты свидетельствуют о том, что у респондентов во всех группах показатели находятся в пределах, соответствующих норме, поскольку проведение профессионально-психологического отбора позволяет эффективно выявлять сотрудников, имеющих психические нарушения, не позволяя допускать их к осуществлению профессиональной деятельности еще на этапе обучения в образовательных учреждениях в системе МЧС России.

Интерпретация результатов опросника «Мини-мульти» допускает анализ усредненных профилей испытуемых групп [14]. Наиболее яркие отличия обнаружены между показателями в группах «адаптант» и «мастер» (Рисунок 8).

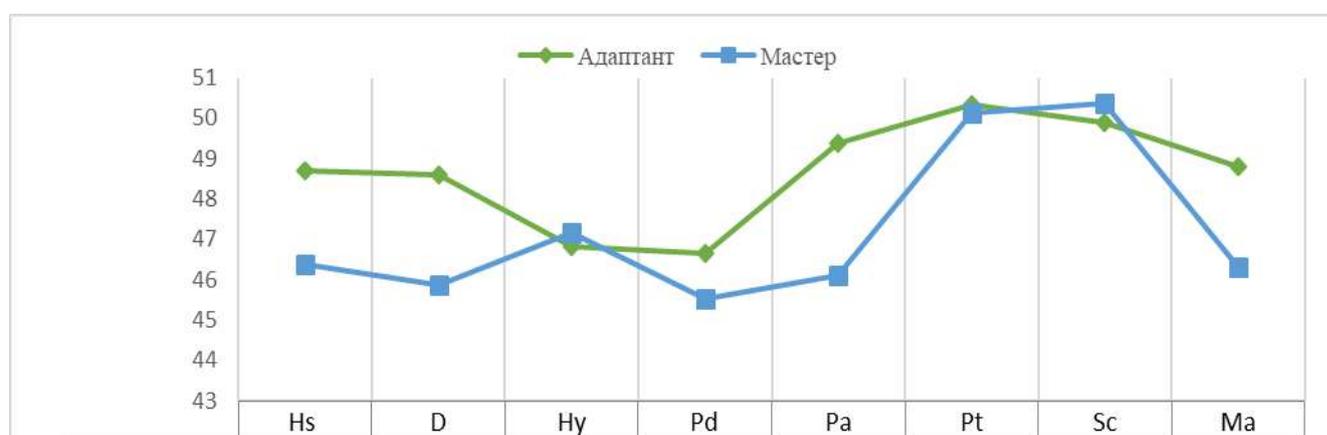


Рисунок 8 – Сравнение профилей «адаптант» и «мастер»

Примечание: Hs – ипохондрия, D – депрессия, Hy – истерия, Pd – психопатия, Pt – психастения, Pa – паранойяльность, Sc – шизоидность, Ma – гипомания

В профиле «адаптант» и в профиле «мастер» повышены показатели по шкалам психастении и шизоидности, что указывает на наличие тревожности, обеспокоенности, необычных паттернов мышления и поведения. Это довольно типичная картина для лиц, работающих в условиях с риском для жизни и с большим элементом неопределенности.

В группе «адаптант» также несколько повышены шкалы депрессии и психастении, отражающие признаки депрессивных тенденций, пессимизма, а также подозрительности и недоверия к окружающим. Умеренно повышена шкала гипомании, что говорит о вспыльчивости, переменчивости настроения у части «адаптантов». Пониженное значение отмечается по шкале психопатии, что

свидетельствует об отсутствии выраженных проблем с соблюдением социальных норм и контролем импульсивности в данной группе. Таким образом, «адаптанты» еще привыкают к условиям труда и повышенные значения указанных шкал являются компенсаторным эффектом на условия труда.

У «мастеров» шкалы депрессии и паранояльности снижены, что говорит об умеренной выраженности депрессивных и параноидальных проявлений, в результате того, что эти люди полностью адаптированы к условиям труда, в частности угрозе для жизни, высокой степени неопределенности.

Отмечается пониженное значение по шкале психопатии, свидетельствующее об отсутствии существенных трудностей с контролем поведения в социуме.

Также наблюдается сниженный показатель по шкале гипомании, указывающий на эмоциональную стабильность, рациональность «мастеров».

Статистически значимые различия между группами ($p \leq 0,05$) получены по шкалам депрессии, паранояльности и гипомании. Более низкие баллы «мастеров» отражают меньшую выраженность депрессивных, параноидальных и маниакальных тенденций по сравнению с «адаптантами», лучшую приспособленность «мастеров» к условиям трудовой деятельности, а соответственно, они будут проявлять себя как более надежные при выполнении профессиональных задач.

Значимые показатели отличий у сотрудников по стажу представлены в таблице 18. Полная таблица критериев независимых выборок представлена в приложении Г.

Таблица 18 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «мастеров» по опроснику «Мини-мульти»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Депрессия	48,5	45,8	2,6	$p=0,009$
Паранояльность	49,3	46,0	2,4	$p=0,01$
Гипомания	48,7	46,3	1,8	$p=0,07$

Значимые показатели отличий у «профессионалов» и «мастеров» представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Показатели значимости отличий у «профессионалов» и «мастеров» по опроснику «Мини-мульти»

Показатель	Среднее значение «профессионал»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Депрессия	47,9	45,8	1,8	p=0,07
Паранойяльность	48,2	46,0	2,0	p=0,04
Гипомания	48,8	46,3	1,9	p=0,05

Полученные данные говорят о том, что у «профессионалов» более высокие показатели депрессии, паранойяльности и гипомании (которые, однако, не выходят за границы нормы). С одной стороны, по мере профессионализации данные показатели должны снижаться в связи с повышением надежности, но этого не происходит, по-видимому, в силу того, что «профессионалы» еще не наработали необходимый опыт, не владеют достаточными навыками саморегуляции, как «мастера».

В контексте профессиональной надежности в группе «адаптантов» сотрудников ПСЧ МЧС России полученные данные могут свидетельствовать о ряде возможных негативных последствий для их профессиональной надежности:

- Склонность к депрессивным настроениям может снижать мотивацию, концентрацию внимания, решительность действий «адаптантов» в чрезвычайных ситуациях. Пессимистический настрой и заниженная самооценка могут негативно влиять на качество принимаемых решений.

- Повышенная обидчивость, недоверчивость и подозрительность способны затруднять эффективное взаимодействие в команде спасателей, препятствовать слаженной коммуникации и координации действий. Это критично важно в условиях необходимости быстрого реагирования.

- Склонность к перепадам настроения, вспыльчивость и импульсивность несут риски неадекватных эмоциональных реакций, дезорганизации деятельности «адаптантов» в стрессовых обстоятельствах пожаров, техногенных катастроф и иных чрезвычайных ситуаций.

У более опытных сотрудников – «мастеров» – уровень тревожно-навязчивых проявлений остается несколько повышенным, однако можно отметить более значительное снижение выраженности депрессивных тенденций, паранойяльности и маниакальных черт по сравнению с «адаптантами». Способность следовать

нормам и контролировать импульсивные реакции также остается высокой. Это свидетельствует о приобретении большей психологической устойчивости и рациональности с опытом.

Как можно заметить, статистически значимые различия между группами по депрессии, паранойяльности и маниакальности указывают на повышение профессиональной надежности и стрессоустойчивости сотрудников ПСЧ МЧС России по мере их профессионализации. Обретение навыков совладания с напряженными ситуациями, отсутствие склонности к дестабилизирующим аффективным состояниям крайне важны для работы пожарных и спасателей. Кроме того, возможен определенный отбор и уход наиболее психологически уязвимых кадров на этапе адаптации.

Таким образом, в целом, «адаптанты» проявляют определенные признаки повышенной уязвимости, которые при отсутствии адекватного психологического сопровождения могут негативно сказаться на их стрессоустойчивости, самоконтроле и способности быстро принимать решения в чрезвычайных ситуациях. «Мастера» демонстрируют более благоприятные характеристики, необходимые для обеспечения личной и профессиональной надежности в опасных условиях. Регулярный психологический мониторинг и поддержка особенно важны на этапе адаптации сотрудников пожарно-спасательной службы.

Однако к результатам, полученным с помощью опросника «Мини-мульти», следует относиться достаточно осторожно.

Во-первых, необходимо учитывать, что испытуемые проходили тестирование в ситуации экспертизы на рабочем месте. Это могло привести к определенным защитным установкам и попыткам представить себя в более выгодном свете при заполнении некоторых опросников. Опросник «Мини-мульти» известен своей устойчивостью к социально желательным ответам за счет включения специальных шкал валидности, а также за счет неочевидной «правильности» ответов на утверждения.

Во-вторых, опросник «Мини-мульти» является многогранным и глубоким инструментом, оценивающим широкий спектр клинических проявлений и личностных характеристик. Возможно, различия между «адаптантами» и «мастерами» наиболее отчетливо проявляются именно на уровнях

психопатологических тенденций, эмоциональной нестабильности, когнитивных нарушений, отражающих напряженность адаптационной системы личности, которые более тонко улавливаются соответствующими шкалами опросника.

В-третьих, следует принять во внимание влияние профессионального опыта и адаптации к специфическим условиям работы спасателей и пожарных. Возможно, с течением времени приобретаемые копинг-стратегии и навыки совладания со стрессом наиболее отчетливо отражаются именно в снижении выраженности депрессивных, паранойяльных и маниакальных проявлений, что и фиксируется опросником «Мини-мульти», и нам кажется наиболее убедительным объяснением.

Таким образом, многомерность и клиническая направленность шкал опросника «Мини-мульти», а также меньшая подверженность искажающему влиянию защитных установок могли сыграть решающую роль в обнаружении различий между только начинающими и опытными сотрудниками пожарно-спасательной службы на глубинных уровнях личностной организации.

Далее представим результаты, полученные по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского (Рисунок 9).

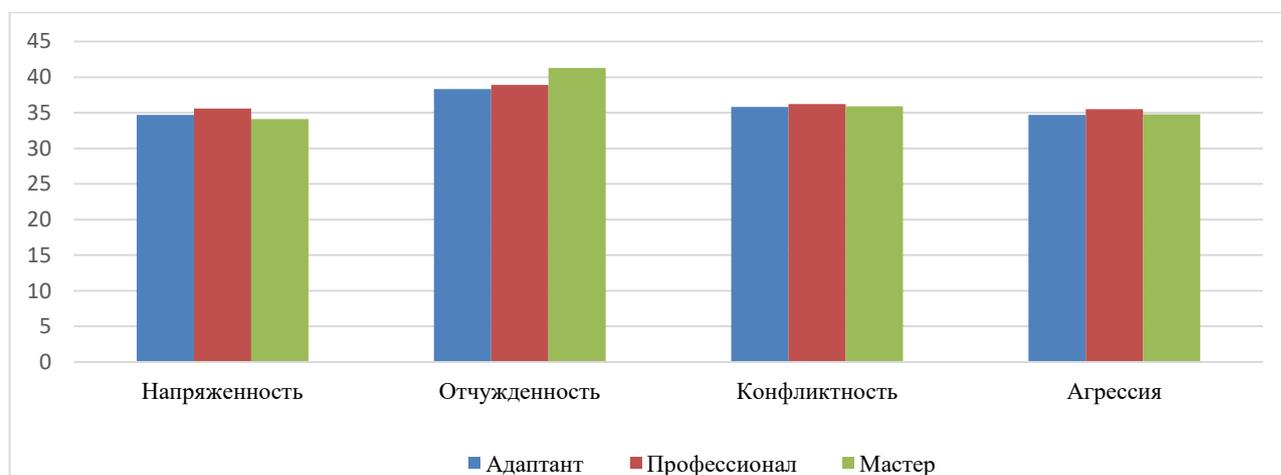


Рисунок 9 – Результаты по методике «Субъективная оценка межличностных отношений»

Значимых различий в группах «адаптант» и «профессионал», а также в группах «профессионал» и «мастер» не выявлено. Значимые отличия наблюдаются только в группах «адаптант» и «мастер» по показателю «отчужденность» (Таблица 20).

Таблица 20 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «мастеров» по методике «Субъективная оценка межличностных отношений»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Отчужденность	34,9	34,1	-2,2	p=0,02

Исходя из представленных данных, можно отметить, что уровень выраженности всех показателей межличностных отношений в трех группах испытуемых находится в средних значениях с небольшим увеличением показателя «отчужденность» у группы «мастер». Это может говорить о том, что после 10 лет работы у ряда сотрудников начинают нарастать процессы профессионального выгорания, одно из проявлений которых – рост отчужденности, отстраненности от коллег. Характеристики дисгармоничности в межличностных отношениях не выражены.

Результаты, полученные по опроснику «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими» Т. Лири, Г. Лефоржа, Р. Сазека, представлены на рисунке 10.

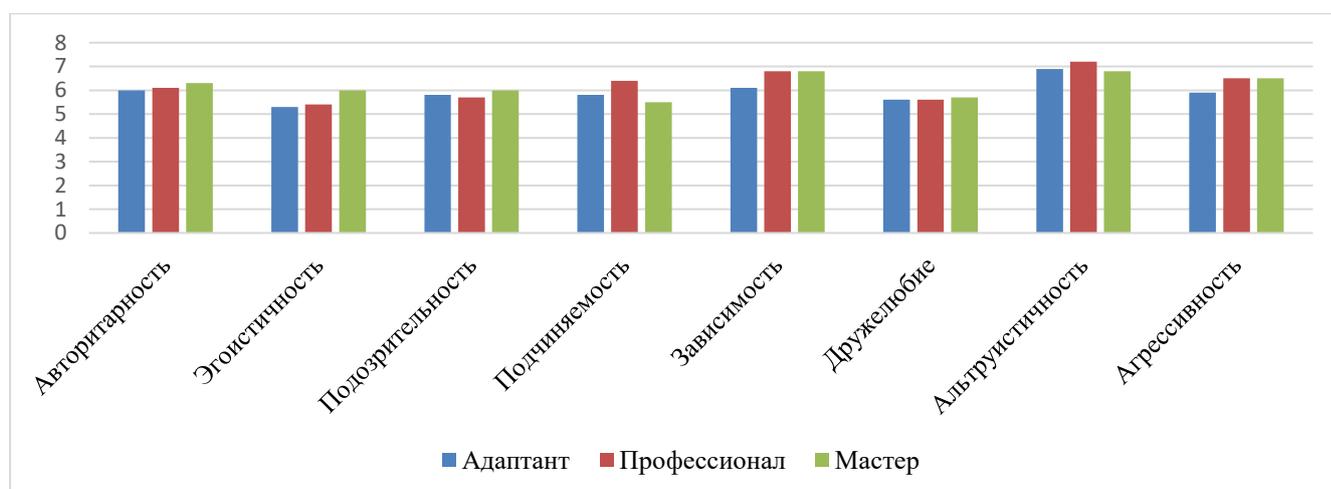


Рисунок 10 – Результаты по опроснику «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»

Значимые отличия в группах «адаптант» и «профессионал» представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «профессионалов» по опроснику «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «профессионал»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Агрессивность	6,0	6,5	-1,7	p=0,07

Значимые отличия в группах «профессионал» и «мастер» не выявлены. Значимые отличия в группах «адаптант» и «мастер» представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «мастеров» по опроснику «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Эгоистичность	5,3	6,0	-1,7	p=0,08

Полученные данные говорят о том, что уже в постадаптационный период у сотрудников повышается агрессивность, которую, однако, правильнее было бы трактовать как жесткость в принятии решений и следовании им, агрессивность по отношению к источникам опасности. При переходе к уровню «мастер» рост эгоистичности может представлять собой следствие начинающихся процессов профессионального выгорания. Результаты отражают уровень представлений сотрудников о себе и идеальном «Я» в малой группе, к которой сотрудники себя относят. Был выявлен преобладающий тип отношения к людям и самооценка во взаимооценке внутригрупповых отношений.

Данные, полученные по методике «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла, представлены на рисунке 11.

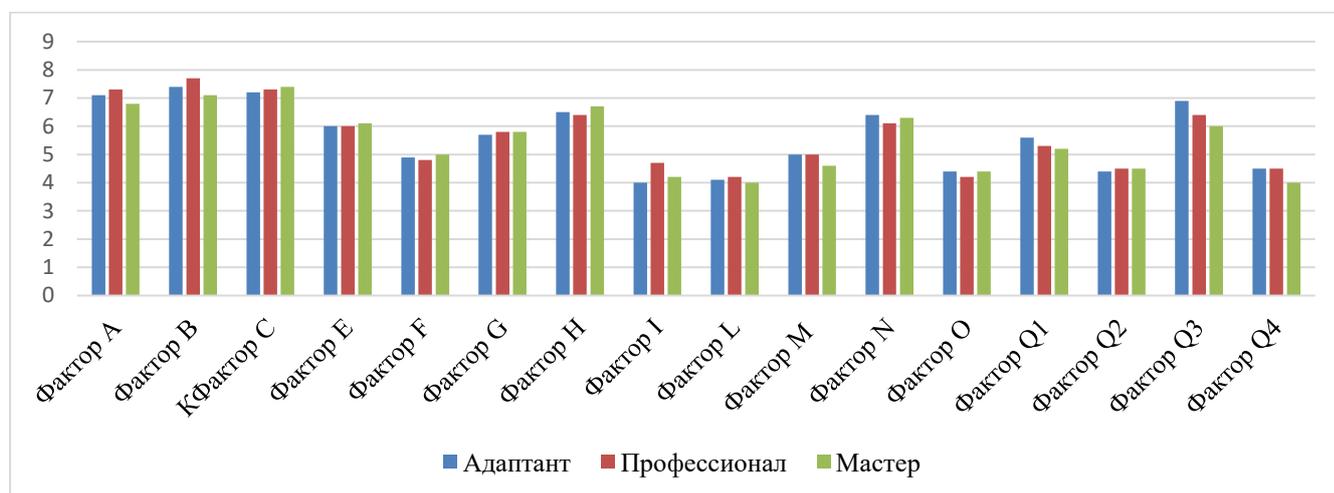


Рисунок 11 – Результаты по методике «16-факторный личностный опросник»

Примечание: факторы: А – общительность; В – сообразительность; С – эмоциональная устойчивость; Е – подчиненность – доминантность; F – сдержанность – экспрессивность; G – моральная нормативность; Н – робость – смелость; I – жесткость – чувствительность; L – доверчивость – подозрительность; М – практичность – воображение; N – прямолинейность – дипломатичность; О – уверенность в себе – тревожность; Q1 – консерватизм – радикализм; Q2 – конформизм – нонконформизм; Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – расслабленность – напряженность.

Значимые отличия в группах «адаптант» / «профессионал», а также в группах «профессионал»/«мастер» обнаружены не были. Значимые отличия в группах «адаптант» и «мастер» представлены в таблице 23.

Таблица 23 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «мастеров» по методике «16-факторный личностный опросник»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль	6,8	6,0	1,896	p=0,06

Полученные данные отражают уровень развития индивидуально-психологических особенностей, позволяют получить многогранную информацию о личностных чертах, отражающих конституциональные факторы личности. Практически полное отсутствие значимых отличий во всех трех профессиональных группах позволяет сделать предположение, что в данную профессиональную деятельность уже изначально приходят люди с определенным комплексом личностных черт, позволяющих им не просто остаться в профессии, но и быть в ней эффективными.

Данные, полученные по методике «Оценки доверия/недоверия личности другим людям» А.Б. Купрейченко представлены на рисунке 12.

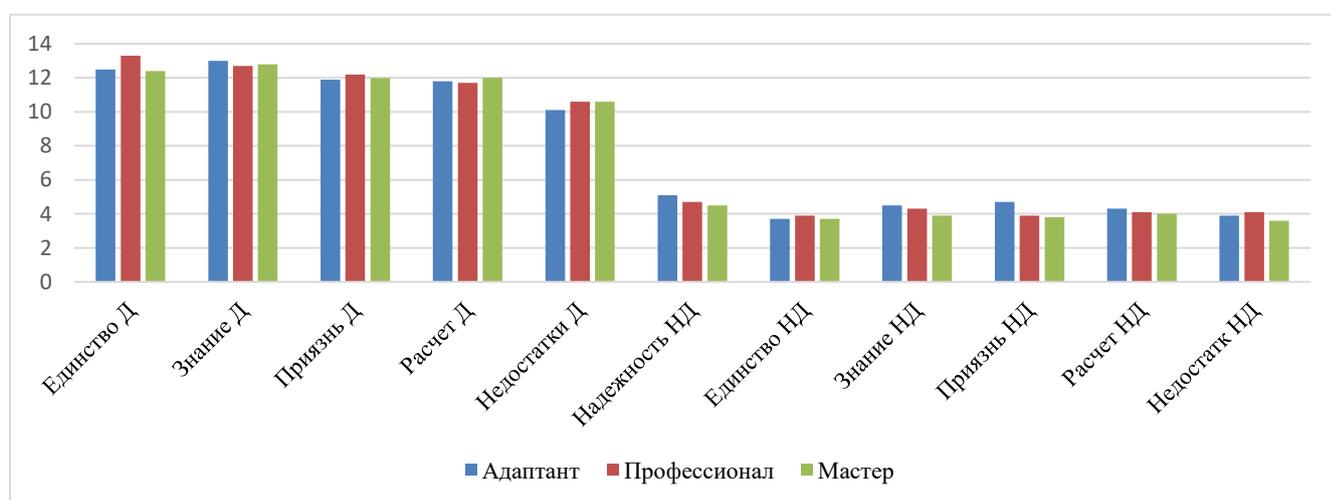


Рисунок 12 – Результаты по методике «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»

Примечание: Д– доверие; НД – недоверие.

В первую очередь, обращает на себя внимание тот факт, что показатели доверия во всех трех группах значительно выше показателей недоверия. Это необходимо в связи с тем, что в опасных или неопределенных ситуациях доверие

коллегам и руководству – одно из основных условий успешного выполнения задания. Значимых различий в показателях доверия и недоверия немного, что позволяет предположить, что они носят случайный характер. Значимые отличия в группах «адаптант» и «профессионал» представлены в таблице 24.

Таблица 24 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «профессионалов» по методике «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «профессионал»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Приязнь (недоверие)	4,7	3,7	2,6	p=0,01

Значимые отличия в группах «профессионал» и «мастер» представлены в таблице 25.

Таблица 25 – Показатели значимости отличий у «профессионалов» и «мастеров» по методике «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»

Показатель	Среднее значение «профессионал»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Единство (доверие)	13,2	12,4	1,8	p=0,07

Значимые отличия в группах «адаптант» и «мастер» представлены в таблице 26.

Таблица 26 – Показатели значимости отличий у «адаптантов» и «мастеров» по методике «Оценки доверия/недоверия личности другим людям»

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «профессионал»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Приязнь (недоверие)	4,7	3,8	2,0	p=0,04

В двух случаях по мере профессионализации снижаются показатели недоверия (т.е. по мере включенности, вхождения в коллектив доверие растет. Только в одном случае доверие в единстве выше у «профессионалов», чем у «мастеров», что может быть косвенным признаком выгорания.

По авторскому опроснику для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России были получены следующие результаты (Таблица 27).

Таблица 27 – Результаты по авторскому опроснику для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России

Показатель	«адаптант»	«профессионал»	«мастер»
Профессиональный компонент	26,5	23,8	22,2
Социально-психологический компонент	18,5	19,0	18,6
Нравственно-психологический компонент	9,9	10,7	10,6

Значимые отличия в группах «адаптант» и «профессионал» не обнаружены, в группах «профессионал» и «мастер» имеет место только одно значимое отличие по критерию «профессиональный компонент» (Таблица 28). В обеих группах профессиональные качества имеют стабильный уровень выраженности.

Таблица 28 – Показатели значимости отличий у «адаптант» и «мастер» по авторскому опроснику для выявления компонентов надежности

Показатель	Среднее значение «адаптант»	Среднее значение «мастер»	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Профессиональный компонент	26,5	23,8	2,0	p=0,04

Результаты, полученные по социально-психологическому компоненту надежности, показывают, что сотрудники способны поддерживать деловые контакты, однако специфика их профессиональной деятельности заключается в выполнении четких действий, заданных нормативами, и минимизацией социальных контактов (исключаются лишние и отвлекающие коммуникации). Сотрудники, имеющие стаж работы более 5 лет, как правило, характеризуются стабильностью в профессии, у них нет необходимости проходить «притирку» с коллегами, даже появление в отрядах новых сотрудников не приводит к резким изменениям в типе отношений – отношения в отряде сформированы, взаимопонимание находится на оптимальном уровне.

Результаты по нравственно-психологическому компоненту надежности демонстрируют наличие динамики, которая отражает изменения, происходящие в статусе сотрудников, их отношении к себе и другим, проявлении нравственных качеств в профессиональной деятельности при отсутствии резко негативных состояний. Отсутствие значимых отличий также можно объяснить спецификой профессиональной деятельности сотрудников, которая заключается в высоком качестве исполнения профессиональных обязанностей в экстремальных условиях. Поэтому полученные результаты для сотрудников обусловлены нормой их деятельности.

Можно сделать вывод, что в данной сфере для сотрудников важно быстро принимать необходимые решения, направленные на спасение пострадавших и минимизацию вреда, причиняемого пожаром инфраструктуре. В силу специфики профессиональной деятельности сотрудники ПСЧ МЧС России должны выполнять

свою работу, не обращая внимания на экстремальные условия, должны действовать в четком соответствии с инструкциями и нормативами. Профессия пожарного-спасателя относится к профессиям не социономического типа, а исполнительского класса, что находит отражение в полученных нами результатах исследования.

Таким образом, были получены данные, раскрывающие психологические показатели каждого компонента в различные периоды профессионализации сотрудников, что позволяет говорить о достижении целей эмпирического исследования. Все выявленные нами различия были подтверждены посредством применения t критерия Стьюдента, получен уровень значимости отличий у разных групп сотрудников по стажу.

Выводы по главе 2

Во второй главе диссертации в соответствии с теоретически выделенной структурой надежности были подобраны психодиагностические методики, а также разработан авторский опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России. При разработке авторского опросника были осуществлены необходимые этапы конструирования психодиагностических методик. Опросник прошел основные психометрические проверки на надежность и валидность.

Для решения третьей задачи исследования по определению компонентного состава надежности как интегрального ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России были определены этапы и методы исследования, проведено эмпирическое исследование с сотрудниками.

Методом экспертной оценки были получены данные о восьми элементах надежности, в результате ранжирования определены элементы, отражающие их содержание, которые впоследствии были конкретизированы:

- целеустремленность: осознание цели деятельности, активность в действиях, воплощение идей в жизнь, обоснованность решения, стремление к успеху в работе;
- ответственность: предвидение результатов своих действий, установка на активные действия, самоконтроль, энтузиазм в профессиональной деятельности, стремление к самосовершенствованию;

– коммуникативность: умение слушать и понимать собеседника, умение четко и лаконично выражать свои мысли, уверенность в себе, контроль эмоций и их адекватность, умение работать в команде;

– профессиональная активность: выраженная мотивация в профессиональной деятельности, умение проявлять полезную инициативу, проявление волевых качеств (усилий) в работе, эффективное воспитание подчиненных, желание достичь успеха;

– уверенность в себе: эмоциональная устойчивость, умение проявлять смелость, решительность в действиях, соответствие слов и поступков, способность действовать, несмотря на преграды;

– морально-психологическая стойкость: следование нравственным принципам, способность противостоять трудностям, не поддаваться соблазнам и искушениям, не отказываться от собственных ценностей и убеждений, умение быть честным;

– готовность к действию: четкое понимание поставленной задачи, физическая выносливость, развитая воля, внимание к деталям, понимание возможных последствий своих действий;

– организаторские способности: умение поддерживать достаточную работоспособность, умение справляться с утомлением, стремление к сотрудничеству, умение вести себя в соответствии с поставленной задачей, способность действовать самостоятельно и выделять наиболее важное.

В результате проведения метода экспертных оценок была подтверждена первая частная гипотеза: основными элементами, входящими в профессиональный компонент надежности, являются целеустремленность, ответственность и коммуникативность.

Было проведено исследование выраженности показателей элементов социально-психологического и нравственно-психологического компонентов профессиональной надежности. Обнаружены значимые различия по ряду элементов на трех этапах профессионализации, что подтверждает вторую частную гипотезу: социально-психологический, нравственно-психологический и профессиональный компоненты имеют различную выраженность в зависимости от этапа профессионализации, который проходит сотрудник ПСЧ МЧС России.

Глава 3. Эмпирическое исследование психологического обеспечения формирования профессиональной надежности сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

3.1. Анализ структурных отличий сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России на различных этапах профессионализации

С целью изучения особенностей организации структуры надежности сотрудников ПСЧ МЧС России было проведено исследование отличий сотрудников ПСЧ МЧС России, находящихся на различных этапах профессионального становления. Исследование проводилось посредством применения корреляционного анализа (критерий Пирсона) и факторного анализа (ANOVA).

Для анализа структурного строения систем ПВК использовались процедуры структурно-психологического анализа по А.В. Карпову (подсчет индексов структурной организации системы – ИКС, ИДС, ИОС; метод сравнения матриц и структурограмм на гомогенность – гетерогенность экспресс χ^2).

На начальном этапе исследования были изучены общие закономерности в структуре ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России, осуществляющих профессиональную деятельность на начальном этапе профессионализации (этап «адаптант»). Анализ корреляционной матрицы позволил выявить большое количество взаимосвязей и рассчитать ранг по каждому диагностируемому параметру. (Таблица 29).

Таблица 29 – Ранговая организованность структуры ПВК сотрудников ПСЧ МЧС на этапе «адаптант»

Фактор	Проф. комп.	Соц. комп.	Нрав. комп.	Нs	D	Hy	Pd	Pa	Pt	Sc	Ma
Балл	4	10	11	9	20	12	17	16	6	7	9
Ранг	12,5	12,5	34,5	29	41	36	38	37	22	24,5	29
Фактор	Напр.	Отчуж.	Конфл.	Агрес.	Общ.	Автор.	Эгоист.	Подозр.	Подч.	Завис.	Друж.
Балл	11	23	7	9	27	5	2	3	10	0	
Ранг	34,5	42	24,5	29	43	17,5	4	9	13,5	0	29
Фактор	Альтр.	Агр.	A	B	C	E	F	G	H	I	L
Балл	-1	18	3	-1	6	8	6	-4	2	5	-9
Ранг	-1,5	40	9	-1,5	22	26	22	-3,5	4	17,5	-7
Фактор	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Един. Д	Знан. Д	Прияз. Д	Расчет Д
Балл	2	2	4	-10	5	4	-4	9	3	2	5
Ранг	4	4	12,5	-8	17,5	12,5	-3,5	29	9	4	17,5
Фактор	Недост. Д	Надеж. Д	Един. НД	Знан. НД	Прияз. НД	Расчет НД	Недост. Нд				
Балл	4	-7	5	5	2	-7	2				
Ранг	12,5	-5,5	17,5	17,5	4	-5,5	4				

Примечание: Проф.комп. – профессиональный компонент, Соц.комп. – социально-психологический компонент, Нрав.комп.– нравственно-психологический компонент, Нs –ипохондрия, D – депрессия, Hy – истерия, Pd – психопатия, Pa – паранойяльность, Pt – психастения, Sc – шизоидность, Ma – гипомания, Напр. – напряженность, Отчуж. – отчужденность, Конфл. – конфликтность, Агрес. – агрессия, Общ. – общий, Автор. – авторитарность, Эгоист. – эгоистичность, Подозр. – подозрительность, Подч. – подчиняемость, Завис. – зависимость, Друж. – дружелюбие, Альтр. – альтруистичность, Агр. – агрессивность, А – общительность, В – сообразительность, С – эмоциональная устойчивость, Е – подчиненность –доминантность, F – сдержанность – экспрессивность, G – моральная нормативность, H – робость – смелость, I – жесткость – чувствительность, L – доверчивость–подозрительность, M – практичность – воображение, N – прямолинейность – дипломатичность, O – уверенность в себе – тревожность, Q1 – консерватизм – радикализм, Q2 – конформизм – нонконформизм, Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, Q4 – расслабленность – напряженность, Един. Д – единство (доверие), Знан. Д – знание (доверие), Прияз.Д – приязнь (доверие), Расчет Д – расчет (доверие), Недост.Д – недостатки (доверие), Надеж.Д – надежность (доверие), Един. НД – единство (недоверие), Знан. НД – знание (недоверие), Прияз.НД – приязнь (недоверие), Расчет НД – расчет (недоверие), Недост.НД – недостатки (недоверие)

Как видно, большинство показателей, представленных в таблице 29, имеют положительный вес. При этом самыми значимыми (доминирующими) являются ПВК, связанные с адаптационными ресурсами на уровне психических процессов (паранойяльности, шизоидности, депрессии, истерии, психастении, гипомании), а также показатели преобладающего типа отношений субъекта с окружающими – подозрительность, подчиняемость, альтруистичность, агрессия.

Очевидно, что отрицательным влиянием среди ПВК у молодых сотрудников ПСЧ МЧС России характеризуются альтруистичность, сообразительность, моральная нормативность, доверчивость – подозрительность, низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, расслабленность – напряженность, надежность (доверие), расчет (недоверие).

Это может отражать «значительное влияние широкого спектра эмоций на деятельность начинающих сотрудников, которыми они руководствуются при осуществлении профессиональной деятельности» [160]. Начинаящие сотрудники, даже несмотря на высокий уровень подготовки, наличие необходимых профессиональных знаний и умений, могут подвергаться влиянию негативных условий труда, к числу которых относятся чрезмерные негативные эмоции пострадавших и горевание их родственников, работа с телами погибших, страдания детей и подростков, внезапность экстремальных воздействий и др.

Подсчет индексов структурной организации системы показал, что система ПВК «адаптантов» целостная и устойчивая, обладает высокими функциональными возможностями в плане осуществления профессиональной деятельности: индекс когеренции системы (ИКС) составил 329 баллов, индекс дивергенции системы (ИДС) -43 балла, а индекс организованности системы (ИОС) 286 баллов. Очевидно, что структура ПВК у специалистов на данном этапе освоения профессиональной деятельности складывается посредством укрепления общих умений, формирования навыков, приобретения специальных знаний, активно развивается и «оттачивается», что в дальнейшем приведет к усовершенствованию и перестройке системы ПВК, о чем свидетельствует достаточно высокий индекс дивергенции системы. Если же сравнивать данные значения индексов структурной организации системы со значениями, полученными на других этапах профессионализации, о которых будет сказано ниже, можно отметить, что структура ПВК на этапе «адаптант» характеризуется максимальной жесткостью (предельно высокие значения ИКС). Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что молодые сотрудники уже очень хорошо знают все необходимые правила работы, процедуры, протоколы, уставные документы и жестко им следуют. У них еще не сформировано достаточно опыта, чтобы адекватно оценить соотношения специфики возникающей оперативной ситуации и того, насколько в ней будут

эффективны стандартные методы и процедуры.

Структурограммы ПВК, которые демонстрируют «сеть» переплетений и влияний психологических параметров внутри надежности (прямые и обратные), представлены на рисунке 13.

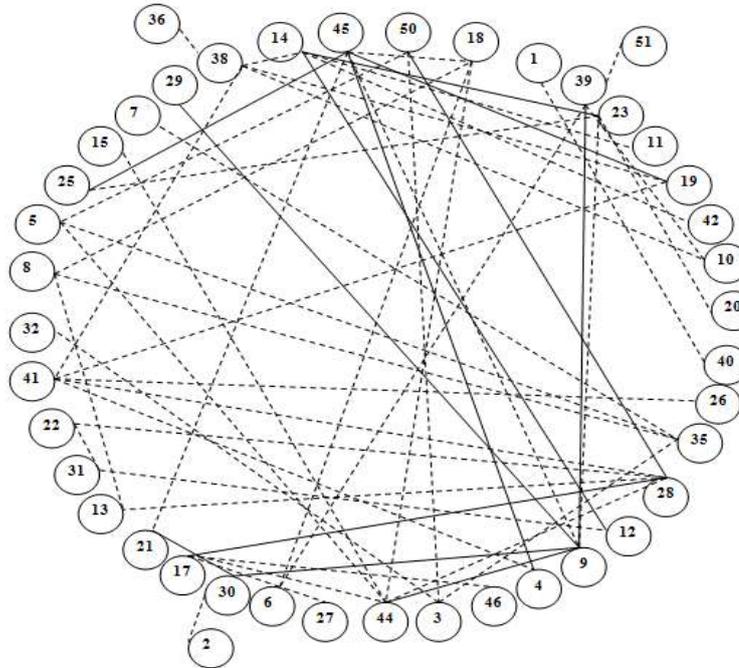


Рисунок 13 – Структурограмма положительных взаимосвязей ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «адаптант»

Примечание:

Положительные взаимосвязи при $p < 0,01$

Положительные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм –нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

Как можно заметить, положительных взаимосвязей значительно больше, чем обратных.

Структурограмма в которой отражены обратные корреляции, насыщена, но несколько разрежена (Рисунок 14).

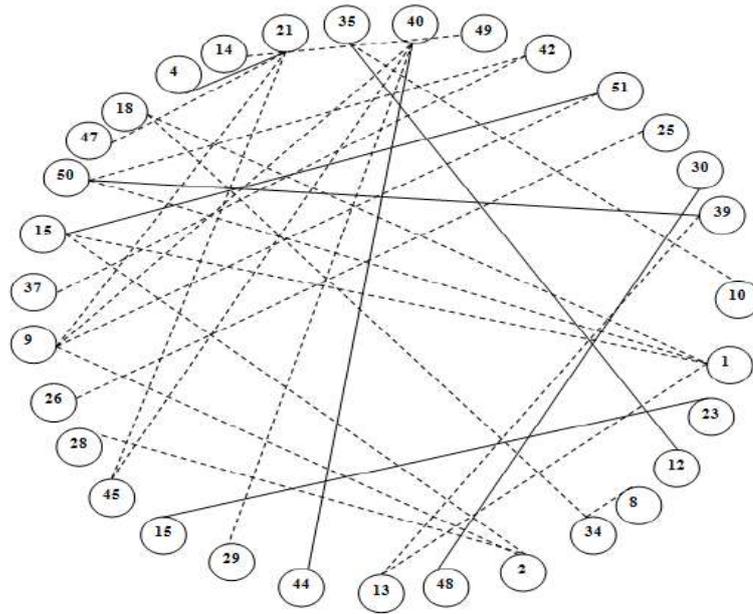


Рисунок 14 – Структурограмма отрицательных взаимосвязей ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «адаптант»

Примечание:

Отрицательные взаимосвязи при $p < 0,01$

Отрицательные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм –нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

Резюмируя изложенное выше, необходимо выделить следующие закономерности:

1. Параметры блока опросника «Мини-мульти» показывают, что первые четыре года работы у испытуемых идет активное приспособление психики (настройка) к реальным условиям трудовой деятельности экстремального типа. Высокий уровень подготовки, а также процедуры профессионального и психологического отбора кадров не всегда являются условием успешности, эффективности и надежности деятельности. Именно прямое столкновение с риском, чрезвычайными ситуациями, создают условия для принятия

окончательного решения сотрудника по поводу того, чтобы остаться в профессии или уйти из нее, сменив вид деятельности.

2. С начала реализации функциональных обязанностей, специфика которых заключается в командной работе, в служебном коллективе происходит так называемая «притирка» ее членов на социально-психологическом уровне. И если навыков, способностей, знаний у работников достаточно, то скорость принятия решений, характер коммуникаций в критических ситуациях, а также высокая ответственность формируют особые качества для сплоченности группы. В связи с этим на передний план выходят показатели подозрительности, подчиняемости, агрессии как некое реагирование на адаптацию, давление выбора между ответственностью и альтруистичностью как выражение желания помочь пострадавшим.

3. ПВК, негативно влияющими на профессиональную деятельность экстремального типа, как показывают результаты исследования, выступили качества, связанные с сообразительностью, различными формами эмоционального реагирования (расслабленность, напряженность) и особенностями коммуникации на уровне доверительных отношений. Очевидно, что выполнение должностных обязанностей на надежном уровне в кризисных ситуациях должно проводиться на высокой скорости и в основном за счет навыков, отработанных до автоматизма.

На этапе «профессионал» данные сотрудников распределились следующим образом: как и на начальном этапе освоения профессиональной деятельности, структура ПВК характеризуется наличием большого количества корреляционных плеяд. Большая часть приходится на положительные взаимосвязи, которыми насыщена структура системы ПВК, что хорошо видно на рисунке 14.

Отличием можно считать вес диагностируемых параметров и отчасти их состав. Так, например, как и на начальном этапе работы, самый большой вес и ранг свойственны критериям блока «Мини-мульти», а также увеличивается список свойств с отрицательной нагрузкой (Таблица 30).

Таблица 30 – Ранговая организованность структуры ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «профессионал»

Фактор	Проф. комп.	Соц. комп.	Нрав. комп.	Нs	D	Нy	Pd	Pa	Pt	Sc	Ma
Балл	1	-5	1	10	23	6	9	17	-5	17	17
Вес	3,5	-15,5	3,5	21	31	17,5	20	26	15,5	26	26
Фактор	Напр.	Отчуж.	Конфл.	Агрес.	Общ.	Автор.	Эгоист.	Подозр.	Подч.	Завис.	Друж.
Балл	8	6	4	3	19	-5	-2	-4	-6	-4	3
Вес	19	17,5	12,4	9	28	-15,5	-5,5	-12	-18	-12	9
Фактор	Альтр.	Агр.	A	B	C	E	F	G	H	I	L
Балл	5	3	-1	-1	21	-3	20	5	16	-2	-10
Вес	15	9	-2	-2	30	-9	29	15	24	-5,5	-19
Фактор	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Един. Д	Знан. Д	Прияз. Д	Расчет Д
Балл	-2	-3	-3	0	5	1	-5	-1	3	11	4
Вес	-5,5	-9	-9	0	15	3,5	-15,5	-2	9	22	12,5
Фактор	Недост. Д	Надеж. Д	Един. НД	Знан. НД	Прияз. НД	Расчет НД	Недост. Нд				
Балл	3	-2	1	1	-4	1	14				
Вес	9	-5,5	3,5	3,5	-12	3,5	23				

Примечание: Проф.комп. – профессиональный компонент, Соц.комп. – социально-психологический компонент, Нрав.комп.– нравственно-психологический компонент, Нs –ипохондрия, D – депрессия, Нy – истерия, Pd – психопатия, Pa – паранойяльность, Pt – психастения, Sc – шизоидность, Ma – гипомания, Напр. – напряженность, Отчуж. – отчужденность, Конфл. – конфликтность, Агрес. – агрессия, Общ. – общий, Автор. – авторитарность, Эгоист. – эгоистичность, Подозр. – подозрительность, Подч. – подчиняемость, Завис. – зависимость, Друж. – дружелюбие, Альтр. – альтруистичность, Агр. – агрессивность, A – общительность, B – сообразительность, C – эмоциональная устойчивость, E – подчиненность –доминантность, F – сдержанность – экспрессивность, G – моральная нормативность, H – робость – смелость, I – жесткость – чувствительность, L – доверчивость–подозрительность, M – практичность – воображение, N – прямолинейность – дипломатичность, O – уверенность в себе – тревожность, Q1 – консерватизм – радикализм, Q2 – конформизм – нонконформизм, Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, Q4 – расслабленность – напряженность, Един. Д – единство (доверие), Знан. Д – знание (доверие), Прияз.Д – приязнь (доверие), Расчет Д – расчет (доверие), Недост.Д – недостатки (доверие), Надеж.Д – надежность (доверие), Един. НД – единство (недоверие), Знан. НД – знание (недоверие), Прияз.НД – приязнь (недоверие), Расчет НД – расчет (недоверие), Недост.НД – недостатки (недоверие)

Индекс когеренции системы (ИКС) составил 143 балла, индекс дивергенции системы (ИДС) -47 баллов, а индекс организованности системы (ИОС) 96 баллов. Значения ИОС говорит о том, что система целостная, устойчивая, обладает значительными функциональными возможностями, но при этом более гибкая, чем система ПВК у «адаптантов». Очевидно, что структура ПВК у специалистов на данном этапе освоения профессиональной деятельности под влиянием

содержания труда приобрела определенные особенности, произошла редукция в уровне выраженности диагностируемых критериев. В частности, в силу приобретенного опыта сотрудники уже могут адекватно оценить ситуацию, изменить или сократить порядок действий, что позволит им, с одной стороны, действовать также эффективно, а с другой – сократить время решения задачи, тем самым повысив свою профессиональную надежность. Наибольшее влияние имеют следующие факторы: эмоциональная устойчивость, подчиненность–доминантность, робость–смелость, приязнь (доверие), паранойяльность, шизоидность, депрессия, истерия, психастения, гипомания.

Дестабилизирующий систему эффект идет от таких переменных, как социально-психологический компонент, авторитарность, эгоистичность, подозрительность, подчиняемость, зависимость, общительность, сообразительность, жесткость–чувствительность, практичность–воображение, прямолинейность–дипломатичность, уверенность в себе–тревожность, расслабленность–напряженность, единство (доверие), надежность (доверие), приязнь (недоверие). Судя по представленному перечню, данные факторы работают не на «дестабилизацию» системы ПВК, а на обеспечение той необходимой гибкости, которая позволяет максимально быстро, эффективно, с минимальными затратами ресурсов действовать в нестандартной ситуации. Именно эти факторы дают возможность при необходимости уходить от выработанных схем, если они будут неэффективны.

На данном этапе профессионализации сотрудники ПСЧ МЧС России уверенно чувствуют себя в профессии, однако все меньше психологических характеристик оказывает влияние на их профессиональную деятельность. Их психологическое равновесие поддерживается стабильным эмоциональным фоном, четким соблюдением норм поведения, балансом соотношений доминирования в команде и подчинением руководству, адекватным уровнем смелости. На уровне психики идут динамичные процессы, свидетельствующие о продолжающемся процессе адаптации только на фоне пережитых впечатлений от экстремальных ситуаций. Можно отметить, что на данном этапе система ПВК сотрудников выравнивается, у сотрудников отмечается иное отношение к экстремальным условиям труда.

Структурограммы ПВК, демонстрирующие «сеть» переплетений и влияний психологических параметров внутри структуры психологической надежности (прямые и обратные), представлены на рисунках 15,16.

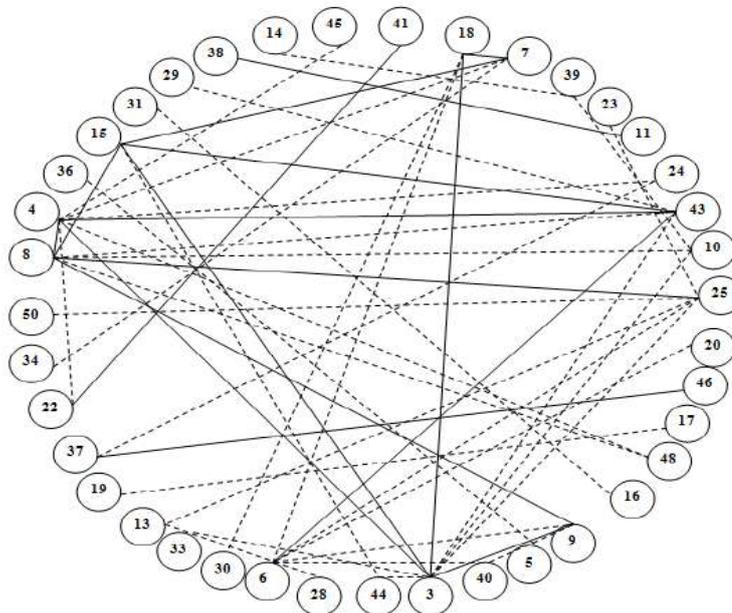


Рисунок 15 – Структурограмма положительных взаимосвязей ПВК сотрудников ПСЧ МЧС на этапе «профессионал»

Примечание:

Положительные взаимосвязи при $p < 0,01$

Положительные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм–нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

В структурограмме на рисунке 15 наблюдается очевидное преобладание агрессивности, смелости, эмоциональной устойчивости, недостатков (недоверие), депрессии. Возможно, это связано с выполнением функций управленческой направленности, обучением молодых кадров и более высокой степенью личной ответственности за результат работы, чем на ранней стадии профессионального становления.

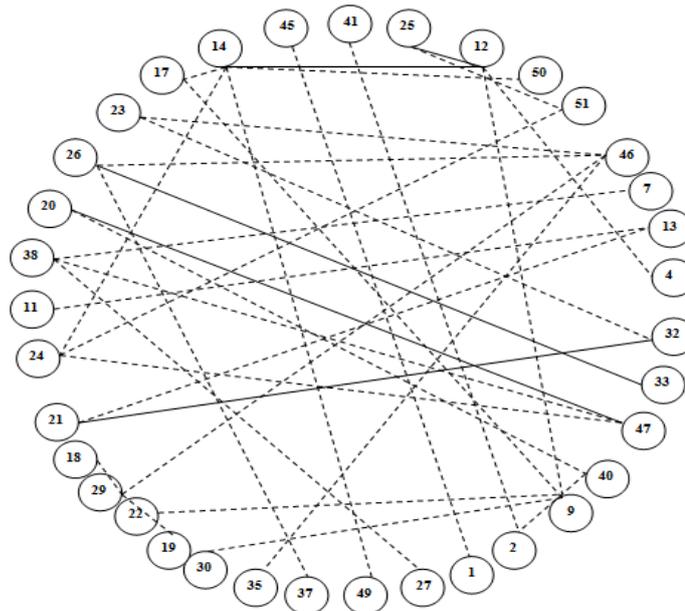


Рисунок 16 – Структурограмма отрицательных взаимосвязей ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «профессионал»

Примечание:

Отрицательные взаимосвязи при $p < 0,01$

Отрицательные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм–нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

Среди отрицательных корреляционных плеяд на этапе профессионального становления «профессионал» особое место занимают авторитарность, расчет (недоверие), доверчивость – подозрительность, истерия. Опираясь на полученные данные, можно с уверенностью сказать, что работа в команде в ситуации риска невозможна при яркой выраженности негативного варианта выраженности перечисленных показателей. В обратном случае надежность снижается.

На этапе «мастер» виден окончательный «рисунок» структуры ПВК. Корреляции затрагивают также 51 характеристику. Выраженная динамика системы

качеств заключается в практически равном распределении прямых и обратных взаимосвязей, более слабой выраженности по отношению к остальным этапам (Таблица 31).

Таблица 31 – Ранговая организованность структуры ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «мастер»

Фактор	Проф. комп.	Соц. комп.	Нрав. комп.	Нs	D	Нy	Pd	Pa	Pt	Sc	Ma
Балл	11	0	-5	7	-1	-2	-3	6	-2	7	8
Вес	21	0	-13	15,5	-2	-6	-8,5	13,5	-6	15,5	17
Фактор	Напр.	Отчуж.	Конфл.	Агрес.	Общ.	Автор.	Эгоист.	Подозр.	Подч.	Завис.	Друж.
Балл	1	12	4	1	20	9	2	4	3	0	0
Вес	2	22	10,5	2	23	18,5	4,5	10,5	7,5	0	0
Фактор	Альтр.	Агр.	A	B	C	E	F	G	H	I	L
Балл	-2	-7	3	-4	9	0	5	-3	10	2	-13
Вес	-6	-14	7,5	-11,5	18,5	0	12	-8,5	20	4,5	-17
Фактор	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Един. Д	Знан. Д	Прияз. Д	Расчет Д
Балл	-14	0	-15	-2	-11	3	0	6	-1	-2	0
Вес	-18	0	-19	-6	15,5	7,5	0	13,5	-2	-6	0
Фактор	Недост. Д	Надеж. Д	Един. НД	Знан. НД	Прияз. НД	Расчет НД	Недост. Нд				
Балл	0	-2	-1	1	-11	3	-4				
Вес	0	-6	-2	2	-15,5	7,5	-11,5				

Примечание: Проф.комп. – профессиональный компонент, Соц.комп. – социально-психологический компонент, Нрав.комп.– нравственно-психологический компонент, Нs –ипохондрия, D – депрессия, Нy – истерия, Pd – психопатия, Pa – паранойяльность, Pt – психастения, Sc – шизоидность, Ma – гипомания, Напр. – напряженность, Отчуж. – отчужденность, Конфл. – конфликтность, Агрес. – агрессия, Общ. – общий, Автор. – авторитарность, Эгоист. – эгоистичность, Подозр. – подозрительность, Подч. – подчиняемость, Завис. – зависимость, Друж. – дружелюбие, Альтр. – альтруистичность, Агр. – агрессивность, А – общительность, В – сообразительность, С – эмоциональная устойчивость, Е – подчиненность –доминантность, F – сдержанность – экспрессивность, G – моральная нормативность, H – робость – смелость, I – жесткость – чувствительность, L – доверчивость–подозрительность, M – практичность – воображение, N – прямолинейность – дипломатичность, O – уверенность в себе – тревожность, Q1 – консерватизм – радикализм, Q2 – конформизм – нонконформизм, Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, Q4 – расслабленность – напряженность, Един. Д – единство (доверие), Знан. Д – знание (доверие), Прияз.Д – приязнь (доверие), Расчет Д – расчет (доверие), Недост.Д – недостатки (доверие), Надеж.Д – надежность (доверие), Един. НД – единство (недоверие), Знан. НД – знание (недоверие), Прияз.НД – приязнь (недоверие), Расчет НД – расчет (недоверие), Недост.НД – недостатки (недоверие)

Индекс когеренции системы (ИКС) составил 135 баллов, индекс дивергенции системы (ИДС) -94 балла, а индекс организованности системы (ИОС) 41 балл. Значение ИОС говорит о том, что система продолжает оставаться целостной,

устойчивой, обладает значительными функциональными возможностями, но ее гибкость и изменчивость (о чем свидетельствует ИДС) приобретают критические значения.

Также построены структурограммы, демонстрирующие положительные и отрицательные связи. (Рисунок 17,18).

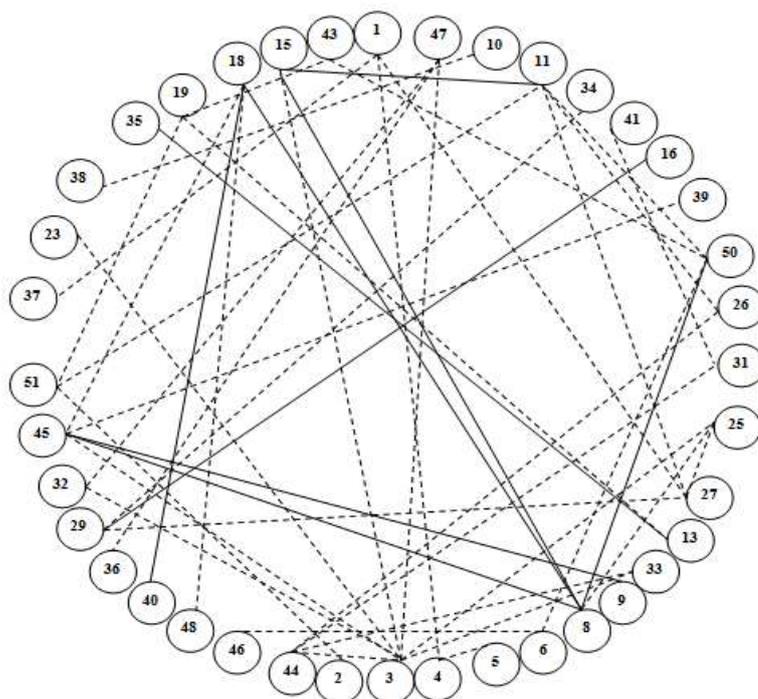


Рисунок 17 – Структурограмма положительных взаимосвязей в структуре ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «мастер»

Примечание:

Положительные взаимосвязи при $p < 0,01$

Положительные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм–нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

Структура ПВК у специалистов на данном этапе освоения профессиональной деятельности под влиянием содержания труда приобрела определенные

особенности, произошла редукция в уровне выраженности диагностируемых критериев:

1. Яркую выраженность демонстрирует профессиональный компонент, чего ранее не наблюдалось. Средний уровень выраженности выявлен по таким критериям, как эмоциональная устойчивость, робость–смелость, истерия, шизоидность, гипомания, отчужденность, общий, конформизм – нонконформизм, низкий самоконтроль – высокий самоконтроль. Надежность профессиональной деятельности поддерживается в основном психологическими параметрами, регулирующими эмоциональное состояние, волевые процессы, устойчивость поведения. Уменьшилось действие критериев опросника «Мини-мульти».

2. Отрицательными ПК на данном этапе являются нравственно-психологический компонент, психопатия, психастения, агрессия, сообразительность, моральная нормативность, доверчивость – подозрительность, практичность – воображение, уверенность в себе – тревожность, знание (доверие), недостатки (недоверие), приязнь (доверие), надежность (недоверие).

3. Часть ПК потеряла значение или влияние в структуре, а именно: социально-психологический компонент, зависимость, дружелюбие, прямолинейность – дипломатичность, расслабленность – напряженность, расчет (доверие), недостатки (доверие). Установившаяся нейтральность перечисленных признаков объясняется стабильностью круга профессиональных связей, ориентацией на выполнение «дела», а не на позитивное, дружеское общение. Поддержание статуса в группе не вызывает у таких сотрудников напряженности, поскольку он уже «заработан» и проявляется в труде.

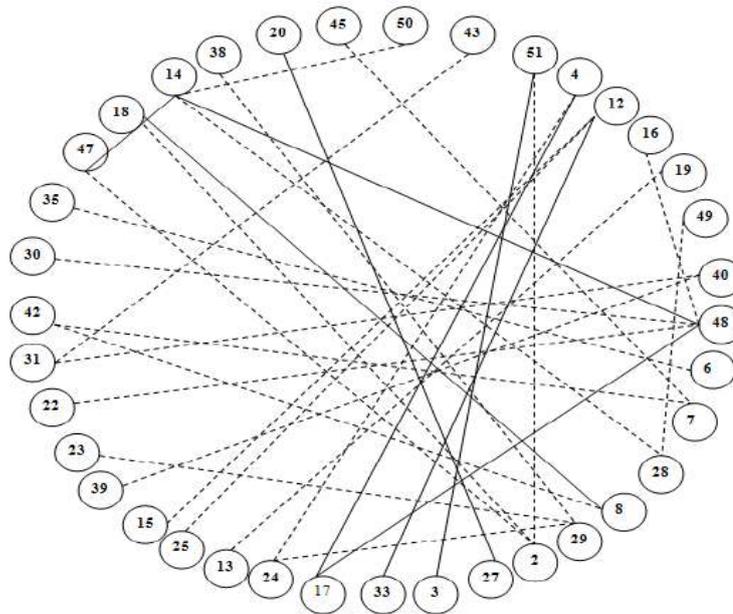


Рисунок 18 – Структурограмма отрицательных взаимосвязей в структуре ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России на этапе «мастер»

Примечание:

Отрицательные взаимосвязи при $p < 0,01$

Отрицательные взаимосвязи при $p > 0,01 < 0,05$

1 – общительность; 2 – сообразительность; 3 – эмоциональная устойчивость; 4 – депрессия; 5 – подчиненность–доминантность; 6 – сдержанность–экспрессивность; 7 – моральная нормативность; 8 – робость–смелость; 9 – ипохондрия; 10 – истерия; 11 – жесткость–чувствительность; 12 – доверчивость–подозрительность; 13 – расчет (доверие); 14 – практичность–воображение; 15 – гипомания; 16 – прямолинейность–дипломатичность; 17 – уверенность в себе–тревожность; 18 – паранойяльность; 19 – психопатия; 20 – психастения; 21 – консерватизм–радикализм; 22 – конформизм–нонконформизм; 23 – низкий самоконтроль–высокий самоконтроль; 24 – расслабленность–напряженность; 25 – шизоидность; 26 – социально-психологический компонент; 27 – авторитарность; 28 – агрессивность; 29 – агрессия; 30 – альтруистичность; 31 – дружелюбие; 32 – единство (доверие); 33 – единство (недоверие); 34 – зависимость; 35 – знание (доверие); 36 – знание (недоверие); 37 – конфликтность; 38 – нравственно-психологический компонент; 39 – эгоистичность; 40 – надежность; 41 – напряженность; 42 – недостатки (доверие); 43 – недостатки (недоверие); 44 – общий; 45 – отчужденность; 46 – подозрительность; 47 – подчиняемость; 48 – приязнь (доверие); 49 – приязнь (недоверие); 50 – профессиональный компонент; 51 – расчет (недоверие)

Динамика результатов, полученных на группах испытуемых, отражена в таблице 32.

Таблица 32 – Результаты подсчета индексов структурной организации системы в трех группах сотрудников ПСЧ МЧС России

Индексы	Группа		
	«Адаптант»	«Профессионал»	«Мастер»
ИКС	329	143	135
ИДС	43	47	94
ИОС	286	96	41

В таблице 32 можно наблюдать динамику структурных характеристик

системы ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России. Достаточно ярко наблюдаются следующие тенденции: снижение по мере профессионализации сотрудников индексов когеренции и организованности системы с одновременным нарастанием индекса дивергенции системы. Иными словами, внутренняя организация системы ПВК становится более гибкой, способной к перестройке, а также до определенного предела взаимной компенсацией одних ПВК другими.

Результаты сравнения структурограмм на гомогенность–гетерогенность с помощью модифицированного для данных целей А.В. Карповым метода χ^2 (экспресс-вариант) показали, что несмотря на наличие определенной динамики в ведущих качествах, структуры систем ПВК всех трех групп испытуемых обладают подобием (Таблица 33).

Таблица 33 – Результаты сравнения структур ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России в трех группах (метод экспресс χ^2)

	Группа		
	«Адаптант»	«Профессионал»	«Мастер»
«Адаптант»	-	0,401**	0,320*
«Профессионал»	-	-	0,276*
«Мастер»	-	-	-

Наиболее гомогенными являются структуры ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России со стажем 1–4 года («адаптант») и 5–10 лет («профессионал»). Структура ПВК сотрудников со стажем 10 лет и более («мастер») подобна структурам ПВК сотрудников со стажем 5–10 лет («профессионал») и 1–4 года («адаптант»).

Таким образом, по мере профессионализации у сотрудников ПСЧ МЧС России не происходит кардинальных качественных изменений в организации структуры их ПВК. Возможно, это связано с тем, что в процессе профессиональной подготовки формируется очень жесткая система ПВК с определенной внутренней организацией, обусловленная спецификой решаемых сотрудниками профессиональных задач. По-видимому, эта структура изначально имеет максимально оптимальный для выполнения профессиональной деятельности характер. В силу того, что цена ошибки в деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России слишком высока, эффективная структура ПВК, сформированная в процессе профессиональной подготовки и первых лет службы, не меняется в процессе

дальнейшей деятельности, оставаясь основой, базой для эффективной деятельности. Однако, как показал анализ сил когеренции и дивергенции внутри системы ПВК в трех группах, о чем было написано выше, по мере роста стажа силы когеренции внутри системы ослабевают, система становится более гибкой, но менее устойчивой. Это может быть вызвано как ростом профессионального мастерства, так и деструктивными факторами, например, психологическим или профессиональным выгоранием.

Соответственно в плане особенностей структурной организации ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России можно отметить необходимость ее эффективного формирования еще на этапе профессиональной подготовки. В случае же если это не удастся сделать своевременно, возможна организация участия сотрудников в тренинговых, обучающих программах, целью которых является формирование как отдельных ПВК, так и их консолидация в единую систему.

Таким образом, можно отметить, что на каждом этапе профессионализации у сотрудников ПСЧ МЧС России в связи со спецификой их деятельности происходит изменение структуры ПВК, влияющих на содержание профессиональной надежности. Это выражается в смене отношения к труду, к себе, к коллегам, к спасаемым лицам и изменении тактики поведения при решении профессиональных задач. Нами была обнаружена редукция ведущих ПВК, благодаря которой происходит минимизация отвлекающих эмоциональных переживаний с дальнейшей их заменой на автоматические действия, позволяющие снизить потери психических ресурсов и, как следствие, ошибки в профессиональной деятельности сотрудника.

3.2. Результаты факторного анализа компонентов надежности как ПВК сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России

Для выявления факторов, определяющих надежность сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, был проведен факторный анализ по данным, полученным в результате психодиагностического обследования испытуемых.

В число используемых психодиагностических методик входит стандартный набор личностных опросников, применяющихся при проведении диагностического исследования сотрудников МЧС России, в том числе опросник «Мини-мульти»; «16-факторный личностный опросник» (Р. Кеттелл); опросник «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими» (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек); методика «Оценки доверия/недоверия личности другим людям» (А.Б. Купрейченко); методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С.В. Духновский).

При анализе диаграммы каменной осыпи возникал вариант 7-факторного решения (Рисунок 19).

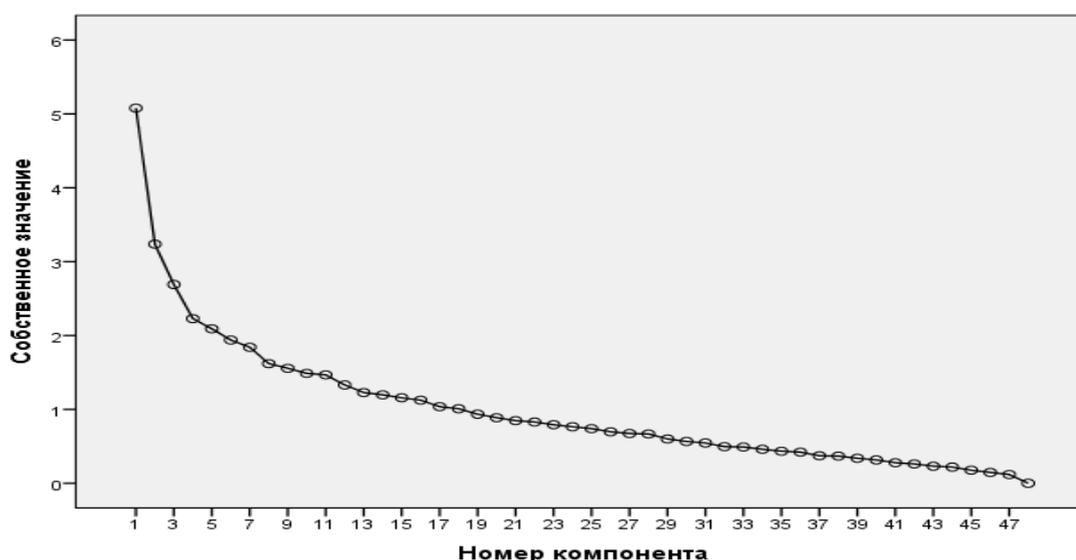


Рисунок 19 – График собственных значений

После анализа семифакторного решения можно сделать следующие выводы, обосновывающие предпочтительность трехфакторной модели:

1. В трехфакторном решении факторы являются более содержательными и интерпретируемыми. Они отчетливо отделяют социально-психологический, профессиональный и нравственно-психологический компоненты.

2. В семифакторном решении наблюдается значительное пересечение факторов по составляющим их шкалам. Например, шкалы агрессивности, отчужденности, конфликтности из опросника «Субъективная оценка межличностных отношений» распределены между вторым и третьим факторами. Шкалы нравственности и эмоциональной устойчивости, образующие ядро второго

фактора в трехфакторной модели, рассредоточены между первым, вторым и четвертым факторами семифакторного решения.

3. В семифакторной модели некоторые факторы содержат очень мало шкал (например, 6 и 7 факторы), что затрудняет их интерпретацию и обоснованность выделения.

4. Присутствуют факторы с единственной высокой нагрузкой (4 фактор – «авторитарность» из опросника «Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими»), что ставит под сомнение их обоснованность как отдельных факторов.

Таким образом, трехфакторная модель представляется более простой, емкой и содержательной для описания ключевых детерминант надежности сотрудников ПСЧ МЧС России по сравнению, на наш взгляд, с избыточной семифакторной моделью. В таблице 34 представлена повернутая матрица, полученная по 7-факторному решению.

Таблица 34 – Повернутая матрица по 7-факторному решению

	Фактор						
	1	2	3	4	5	6	7
Эмоциональная устойчивость	0,756	0,224					
Робость – смелость	0,670						
Моральная нормативность	0,654						
Доверчивость – подозрительность	-0,602	-0,245					
Практичность – воображение	-0,554						0,231
Гипомания	0,549	0,266	0,224	-0,210			
Расслабленность – напряженность	-0,545		0,343				
Уверенность в себе – тревожность	-0,535	0,301				0,335	
Конформизм – нонконформизм	-0,523	0,251	-0,267				
Жесткость – чувствительность	0,359						
Приязнь (недоверие)	0,297						-0,284
Расчёт (недоверие)	-0,266	-0,246					
Общий		0,900					
Агрессия		0,622					
Отчужденность		0,526		-0,333			
Напряженность		0,502		0,391			-0,224
Конфликтность		0,385					
Сообразительность		-0,381				-0,219	
Подозрительность		0,326			,237		
Агрессивность		0,245	-0,716				
Самоконтроль			0,631				
Подчиняемость	0,286		-0,449	0,384			

Дружелюбие		0,224	-0,386		-0,232		
Шизоидность	0,296	0,273	0,333	-0,265			
Зависимость			-0,316				0,313
Сдержанность – экспрессивность			0,269				
Ипохондрия	0,274			-0,515			0,223
Авторитарность				0,502		0,229	
Психастения				-0,498	0,249		
Консерватизм – радикализм			0,454	0,472			
Альтруистичность				0,465		-0,325	0,313
Истерия				-0,311		-0,265	0,292
Психопатия					0,599		
Паранойяльность		0,209	0,227		0,559	0,230	
Депрессия	0,362	0,254			0,543		
Надёжность (недоверие)		-0,291		0,307	0,403		
Расчёт (доверие)					-0,285	0,603	
Приязнь (доверие)					0,335	0,585	
Знание (доверие)	0,222					0,447	
Единство (доверие)						0,424	
Недостатки (доверие)						0,351	
Общительность						-0,306	
Прямолинейность – дипломатичность	-0,251					0,286	0,218
Подчиненность – доминантность	0,221						-0,623
Знание (недоверие)					-0,298		-0,586
Единство (недоверие)				0,260			0,408
Эгоистичность			0,262	-0,261	-0,290		0,378
Недостатки (недоверие)	0,203				0,348		0,375

Примечание: метод выделения факторов: метод главных компонент; метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера; вращение сошлось за 39 итераций

Таким образом, интерпретация 7-факторной модели оказалась крайне затруднительной. Выделяемые факторы содержали менее дифференцированные наборы шкал, при этом их содержание во многом дублировалось и пересекалось между собой (так называемый эффект «наезжания» факторов друг на друга). В итоге 7-факторная модель была отвергнута как избыточная и малоинформативная для четкого разграничения ключевых детерминант надежности сотрудников. 3-факторное решение продемонстрировало более содержательные и хорошо интерпретируемые компоненты, отражающие важнейшие профессиональные, нравственно-психологические и социально-психологические аспекты надежности сотрудников ПСЧ МЧС России (Таблица 35).

Таблица 35 – Матрица по 3-факторному решению

	Фактор		
	1	2	3
Ипохондрия	0,554		0,218
Конформизм – нонконформизм	-0,542	-0,300	0,264
Гипомания	0,538	0,330	0,258
Шизоидность	0,523		0,238
Робость – смелость	0,500	0,479	
Доверчивость – подозрительность	-0,452	-0,407	
Самоконтроль	0,445		
Агрессивность	-0,443	0,268	0,366
Паранойяльность	0,422		0,246
Сдержанность – экспрессивность	0,381		
Депрессия	0,367	0,281	0,333
Дружелюбие	-0,358		0,260
Знание (недоверие)	-0,328		
Психастения	0,314	-0,212	
Приязнь (доверие)	0,268		
Зависимость	-0,263		
Истерия д	0,243		
Расчёт (доверие)	0,220		
Знание (доверие)	0,212		
Общительность			
Эмоциональная устойчивость	0,408	0,634	
Практичность – воображение		-0,615	
Моральная нормативность	0,325	0,574	
Расслабленность – напряженность		-0,550	
Подчиняемость	-0,261	0,516	
Уверенность в себе – тревожность		0,479	0,366
Подчиненность – доминантность		0,381	
Эгоистичность	0,304	-0,356	
Прямолинейность – дипломатичность		-0,310	
Жесткость – чувствительность		0,299	
Расчёт (недоверие)		-0,247	-0,234
Недостатки (доверие)		-0,241	
Авторитарность		0,217	
Единство (недоверие)			
Общий			0,828
Отчужденность	0,220		0,591
Агрессия			0,497
Подозрительность			0,418
Конфликтность			0,394
Сообразительность			-0,376
Напряженность	-0,305		0,366
Консерватизм – радикализм			-0,350
Приязнь (недоверие)		0,249	-0,291
Альтруистичность		0,217	-0,246
Надёжность (недоверие)			-0,232

Недостатки (недоверие)	0,230		0,232
Единство (доверие)			-0,200
Психопатия			

Примечание: метод выделения факторов: метод главных компонент; метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера; вращение сошлось за 5 итераций

Рассмотрение содержания каждого из трех выделенных факторов позволит глубже понять личностные детерминанты надежности сотрудников ПСЧ МЧС России и их взаимосвязь с успешностью профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Таким образом, результаты факторного анализа могут быть рассмотрены эмпирической верификацией компонентного состава, теоретически предложенной ранее. Проанализируем полученные факторы как компоненты.

В таблицах 36, 37, 38 представлены результаты по профессиональному, нравственно-психологическому и социально-психологическому компонентам.

Таблица 36 – Результаты по профессиональному компоненту

Название шкалы (+)	Нагрузка	Название шкалы (-)	Нагрузка
Ипохондрия	0,554	Конформизм – нонконформизм	-0,542
Гипомания	0,538	Доверчивость – подозрительность	-0,452
Шизоидность	0,523	Агрессивность	-0,443
Робость – смелость	0,500		
Самоконтроль	0,445		
Паранойяльность	0,422		
Сдержанность – экспрессивность	0,381		
Депрессия	0,367	Дружелюбие	-0,358
		Знание (недоверие)	-0,328
Психастения	0,314		
Приязнь (доверие)	0,268	Зависимость	-0,263
Истерия	0,243		
Расчёт (доверие)	0,220		
Знание (доверие)	0,212		
Эмоциональная устойчивость	0,408		
Моральная нормативность	0,325		
		Подчиняемость	-0,261
Эгоистичность	0,304		
Отчужденность	0,220		
		Напряженность	-0,305
Недостатки (недоверие)	0,230		

Первый компонент, профессиональный, включает следующие значимые шкалы и факторные нагрузки:

– Шкала ипохондрии – 0,554 – высокие показатели могут свидетельствовать о чрезмерной озабоченности своим здоровьем, склонности преувеличивать симптомы и опасаться серьезных заболеваний. Для сотрудников ПСЧ МЧС России это может быть связано с профессиональными рисками и необходимостью заботиться о своем физическом состоянии.

– Шкала гипомании – 0,538 – высокие баллы указывают на повышенную активность, энергичность, склонность к риску и импульсивность. Для сотрудников это может быть важным личностным качеством, необходимым в экстремальных ситуациях.

– Шкала шизоидности – 0,523 – высокие показатели свидетельствуют о рациональности, опоре на собственные стандарты, независимости суждений и эмоциональной сдержанности. Эти качества могут быть полезны для объективной оценки ситуаций и принятия решений.

Важно здесь заметить, что все испытуемые имели баллы по шкалам опросника «Мини-мульти», не выходящие за пределы нормативных значений. Таким образом, интерпретация шкал и их сочетаний должна производиться в терминах, соответствующих личностным тенденциям, а не клиническим значениям (например, «здоровые» тенденции по шкале гипомании соответствуют личностному паттерну активного, энергичного человека, с положительным эмоциональным фоном).

– Шкала робость – смелость – 0,500 – высокие баллы указывают на смелость, решительность и склонность к риску. Это, очевидно, важное качество для успешного выполнения профессиональных обязанностей в условиях опасности.

– Шкала самоконтроля – 0,445 – высокие показатели свидетельствуют о способности контролировать свои эмоции и поведение, что крайне важно в экстремальных ситуациях.

Отрицательные нагрузки имеют шкалы конформизма (-0,542), агрессивности (-0,443) и доверчивости (-0,452), что соответствует требованиям независимости суждений, отсутствия агрессии и подозрительности.

Таким образом, профессиональный компонент объединяет личностные качества, важные для надежного сотрудника экстремального профиля: активность,

смелость, заботу о здоровье, самоконтроль, независимость суждений при отсутствии агрессивности и подозрительности.

Таблица 37 – Результаты по нравственно-психологическому компоненту

Название шкалы (+)	Нагрузка	Название шкалы (-)	Нагрузка
Эмоциональная устойчивость	0,634	Практичность – воображение	-0,615
Моральная нормативность	0,574	Расслабленность – напряженность	-0,550
Подчиняемость	0,516	Уверенность в себе – тревожность	-0,479
Робость – смелость	0,479	Доверчивость – подозрительность	-0,407
Подчиненность – доминантность	0,381	Конформизм – нонконформизм	-0,300
		Прямолинейность – дипломатичность	-0,310
Приязнь (недоверие)	0,249	Расчёт (недоверие)	-0,247
Альтруистичность	0,217	Недостатки (доверие)	-0,241
Авторитарность	0,217		

Второй компонент, нравственно-психологический, включает следующие значимые шкалы и факторные нагрузки:

– Шкала эмоциональной устойчивости – 0,634 – высокие баллы указывают на зрелость, реалистичность, эмоциональную стабильность и способность справляться со стрессом. Это крайне важное качество для сотрудников экстремального профиля.

– Шкала моральной нормативности – 0,574 – высокие показатели свидетельствуют о добросовестности, ответственности, уважении правил и норм поведения. Моральная нормативность является неотъемлемой частью профессиональной этики сотрудников ПСЧ МЧС России.

– Шкала подчиняемости – 0,516 – высокие баллы отражают склонность к подчинению авторитету, конформность, уступчивость. Это качество важно для соблюдения субординации и выполнения приказов.

Отрицательные нагрузки имеют шкалы: практичность – воображение (-0,615) – указывает на практичность, реалистичность восприятия; расслабленность – напряженность (-0,550) – свидетельствует о способности работать в напряженных условиях; уверенность в себе – тревожность (-0,479) – отражает низкий уровень тревожности; прямолинейность – дипломатичность (-0,310) – указывает на дипломатичность, тактичность.

Таким образом, нравственно-психологический компонент объединяет качества, связанные с моральным обликом сотрудника: эмоциональную зрелость, добросовестность, подчинение авторитету, реалистичность восприятия, способность к работе в напряженных условиях при низком уровне тревожности и дипломатичность. Эти качества формируют нравственный стержень надежного сотрудника экстремального профиля.

Таблица 38 – Результаты по социально-психологическому компоненту

Название шкалы (+)	Нагрузка	Название шкалы (-)	Нагрузка
Общий показатель	0,828	Сообразительность	-0,376
Отчужденность	0,591	Консерватизм – радикализм	-0,350
Агрессия	0,497	Приязнь (недоверие)	-0,291
Подозрительность	0,418	Альтруистичность	-0,246
Конфликтность	0,394	Надёжность (недоверие)	-0,232
Напряженность	0,366	Единство (доверие)	-0,200

Третий компонент, социально-психологический, включает следующие значимые шкалы и факторные нагрузки:

– Шкала общего показателя отчужденности – 0,828 – высокие баллы указывают на ощущение отчужденности, отдаленности от других людей, изолированности.

– Шкала агрессии – 0,497 – высокие показатели свидетельствуют о склонности к агрессивному поведению, враждебности, конфликтности.

– Шкала подозрительности – 0,418 – высокие баллы отражают недоверие к окружающим, подозрительное отношение к их намерениям.

– Шкала конфликтности – 0,394 – высокие показатели указывают на склонность к конфликтному поведению, неумение идти на компромиссы.

Отрицательные нагрузки имеют шкалы сообразительность (-0,376) – свидетельствует о более низких интеллектуальных способностях; консерватизм – радикализм (-0,350) – указывает на радикальные взгляды, нежелание следовать традициям; приязнь (недоверие) (-0,291) – отражает недружелюбие, неприязнь; альтруистичность (-0,246) – указывает на эгоистичность, нежелание помогать другим; надёжность (недоверие) (-0,232) – свидетельствует о недостаточной надёжности.

Социально-психологический компонент объединяет качества, препятствующие продуктивному социальному взаимодействию: отчужденность, агрессивность, подозрительность, конфликтность, радикализм взглядов, недружелюбие, эгоистичность и ненадежность. Очевидно, что для надежного сотрудника экстремального профиля подобные социально-психологические особенности нежелательны, так как они могут негативно сказываться на работе в команде и отношениях с коллегами.

Третий компонент статистически противоположен профессионально желательным качествам. Его направление, характеризующееся высокими показателями отчужденности, агрессии, конфликтности и подозрительности, в значительной степени связано с особенностями шкал использованного опросника «Субъективная оценка межличностных отношений», который изначально разрабатывался для выявления деструктивных моделей межличностного поведения.

Факторный анализ позволил выделить три основных компонента, определяющих надежность сотрудников ПСЧ МЧС России: профессиональный, нравственно-психологический и социально-психологический. Таким образом, сформулированная теоретически трехкомпонентная структура надежности сотрудников ПСЧ МЧС России получила свое эмпирическое подтверждение.

Профессиональный компонент объединяют такие характеристики, как активность, забота о здоровье, смелость, самоконтроль, независимость суждений при отсутствии агрессивности и подозрительности. Эти качества крайне важны для успешной профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Нравственно-психологический компонент включает эмоциональную зрелость, добросовестность, подчинение авторитету, реалистичность восприятия, способность к работе в напряженных условиях при низком уровне тревожности и дипломатичность. Данные качества формируют основу профессиональной этики и нравственного облика надежного сотрудника.

Социально-психологический компонент, напротив, объединяет нежелательные для эффективной работы в команде качества, такие как отчужденность, агрессивность, подозрительность, конфликтность, радикализм взглядов, недружелюбие, эгоистичность и ненадежность. Высокие показатели

по этому компоненту могут негативно сказываться на межличностном взаимодействии и препятствовать слаженной работе в коллективе.

Проведенный факторный анализ и полученное трехкомпонентное решение имеют ряд ограничений и недостатков, которые мы будем учитывать в ходе дальнейшего анализа результатов эмпирического исследования.

Во-первых, выборка испытуемых, включавшая только сотрудников пожарно-спасательных частей, ограничивает возможности генерализации результатов на другие профессиональные группы.

Во-вторых, использованный набор личностных опросников, несмотря на свою широту, все же не является исчерпывающим для описания всего многообразия личностных черт.

В-третьих, сам метод факторного анализа имеет определенные ограничения, связанные с выбором метода вращения, числа экстрагируемых факторов и критериев их отбора. Тем не менее, несмотря на эти ограничения, полученные результаты представляются достаточно надежными и валидными для выявления ключевых личностных предикторов надежности сотрудников, работающих в экстремальных условиях профессиональной деятельности.

3.3. Психологическое обеспечение формирования надежности у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России в ходе реализации тренинговой работы

Исходя из полученных эмпирических результатов о показателях психологических характеристик, обуславливающих формирование надежности, ее компонентном содержании и уровневой структуре, мы можем сделать вывод о том, что с целью формирования надежности как интегрального профессионально важного качества необходимо разработать социально-психологический тренинг для проведения групповой работы с сотрудниками ПСЧ МЧС России [34; 164]. В связи с этим был разработан и проведен формирующий эксперимент, который является одним из наиболее надежных методов проверки гипотез научного исследования.

Психологический тренинг направлен на активизацию профессионально-личностных ресурсов, способствующих формированию надежности как ПВК у сотрудников ПСЧ МЧС России. Профессионально-личностные ресурсы можно определить как определенный набор свойств специалиста-профессионала ПСЧ МЧС России, необходимый для реализации возможностей в динамике жизненного и профессионального пути, позволяющий преодолевать возникающие проблемы. Можно смело утверждать, что ресурсы субъекта труда являются его потенциалом.

Цель формирующего эксперимента в логике данного диссертационного исследования заключалась в формировании надежности служебной деятельности как интегрального профессионально важного качества у сотрудников ПСЧ МЧС России на основании раскрытия и использования адаптивных профессионально-личностных стратегий.

Программа формирующего эксперимента (психологического тренинга) предусматривала следующую последовательность:

- а) определение личностных мишеней (психологических ресурсов) психологического воздействия у сотрудников ПСЧ МЧС России, которые важны для расширения возможностей повышения надежности профессиональной деятельности;
- б) разработка программы тренинга развития психологических ресурсов;
- в) формирование экспериментальной группы участников;
- г) осуществление запланированного экспериментального воздействия на выборку участников – реализация программы тренинга по развитию психологических ресурсов;
- д) психодиагностическое обследование по завершению экспериментального воздействия;
- е) анализ и интерпретация полученных результатов формирующего эксперимента.

Констатирующий этап нашего исследования представлен ранее в данной главе, посвященной организации и проведению эмпирического исследования компонентов надежности как интегрального ПВК у сотрудников ПСЧ МЧС России.

Формирующий этап исследования предполагал апробацию программы тренинга по развитию психологических ресурсов в целях повышения надежности

служебной деятельности.

Среди психологических факторов, оказывающих влияние на надежность труда у сотрудников ПСЧ МЧС России, в рамках проведенного эмпирического исследования были выявлены такие личностные характеристики, как показатели межличностных отношений, типы отношений с окружающими, доверие/недоверие к людям, показатели по методике Р. Кеттелла. Эти параметры и послужили психологическими мишенями для последующей тренинговой работы с сотрудниками. По завершении тренинга использовался тот же инструментарий, который был реализован на констатирующем этапе.

Психологический тренинг направлен на решение следующих задач:

1. Конструирование ресурсного потенциала личности, которое заключается в решении задач по повышению внутренней мотивации, выступающей в качестве источника деятельностной активности и надежности сотрудников ПСЧ МЧС России.

2. Разработка широкого круга подходов и моделей для формирования успешного взаимодействия в группе коллег, реализуемых через интеграцию наиболее важных компонентов профессиональной надежности в деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России. Определение оптимальных условий процесса взаимодействия в профессиональной среде, улучшение качества межличностного общения с пострадавшими в чрезвычайной ситуации и коллегами (пожарными, спасателями, медиками, психологами и др.).

3. Формирование и развитие навыков интеграции потребностей, мотивов, целей, жизненных ориентиров в единую систему требований, предъявляемых к профессии. Для наиболее благоприятного процесса формирования данная система не только должна быть обозначена как личностно-значимая, но и совпадать с системами нравственных ценностей и профессиональных ориентиров сотрудника.

4. Формирование системы психической саморегуляции для снижения негативного влияния эмоциональной и физической напряженности в процессе решения профессиональных задач у сотрудников, находящихся в экстремальных

условиях; формирование направленности на сохранение профессионального здоровья; установок для личностного, профессионального и карьерного роста.

5. Овладение методами самостоятельного управления уровнем профессиональной работоспособности; формирование целостного и глубокого понимания процессов, направленных на предупреждение снижения надежности работы и повышение использования механизмов профессиональной адаптации.

Характеристика выборки. Экспериментальная работа по реализации программы психологического тренинга по формированию надежности как ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России была проведена в период с марта по май 2023 года с участием 25 сотрудников ПСЧ МЧС России – пожарных и спасателей Управления по Зеленоградскому АО Главного управления МЧС России по городу Москве – которые по результатам проведенного эмпирического исследования имели сниженные показатели надежности профессиональной деятельности на основании результатов экспертного опроса. Участники формирующего эксперимента – лица мужского пола в возрасте 22–43 лет, стаж работы в МЧС России составляет от 1 до 10 лет.

Содержание программы тренинга. С сотрудниками ПСЧ МЧС России из экспериментальной группы проводились занятия по программе, рассчитанной на 36 академических часов. Обучение проводилось в течение 4-х недель, 2 раза в неделю. Это связано с графиком работы сотрудников.

Каждый блок программы тренинга включал в себя занятия по 2–3 часа в день, содержал вводную часть, теоретическую и практическую. Занятия проходили с использованием заданий, включавших обсуждение конкретных ситуаций, групповые дискуссии, упражнения, после чего осуществлялось подведение итогов, обобщение и анализ рассмотренного материала и полученного опыта. Разработанная программа включала в себя лекции, практические занятия, деловые игры, упражнения в рамках психологического тренинга. Содержание программы психологического тренинга по формированию надежности представлено в таблице 39.

Таблица 39 – Содержание программы психологического тренинга по формированию надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России

Вид занятия	Содержание	Количество часов
Лекция	Психологические аспекты профессиональной надежности сотрудника МЧС России	2
Практическое занятие	Отработка навыков эффективной коммуникации	4
Тренинг	Актуализация ресурсного потенциала	4
Деловая игра	Конструктивное взаимодействие в социальной группе	4
Лекция	Нравственная надежность сотрудника	2
Практическое занятие	Отработка навыков взаимодействия в экстремальной и кризисной ситуации	4
Тренинг	Саморегуляция для надежной служебной деятельности в экстремальных условиях	4
Тренинг	Развитие навыков интеграции личностных потребностей, общечеловеческих и профессиональных ценностей	4
Тренинг	Преодоление психологических сложностей и овладение методами релаксации	4
Итоговое занятие	Обсуждение, подведение итогов, обратная связь	2
Итого		36 акад. ч.

Согласно составленной программе психологического тренинга, на первом этапе работы, который проходил в форме лекции, сотрудники познакомились с понятием «надежность», его критериями и признаками, а также с некоторыми психологическими и социально-философскими теориями, раскрывающими сущность и содержание данной категории. После лекции проводилось обсуждение наиболее интересных и актуальных аспектов надежности. Сотрудники задавали вопросы друг другу, обсуждали, как они сами понимают надежность и ее роль в своей работе.

На следующем этапе – практическом занятии – проводилось отработка навыков эффективной коммуникации, позволяющей сотрудникам овладеть приемами выстраивания успешного взаимодействия с коллегами, познакомиться с коммуникативными техниками и отработать практические навыки успешного применения коммуникативных техник, которые позволяют повысить уверенность в себе, что является одним из составляющих профессиональной надежности.

На тренинге «Актуализация ресурсного потенциала» были созданы необходимые условия для раскрытия участников, установления оптимальной социальной дистанции, развития у них коммуникативных навыков и приобретения

собственных способов решения эмоциональных и психологических трудностей, а также для апробации новых паттернов надежного поведения. Каждый блок тренинга содержал вводную часть, теоретическую, практическую. Занятия проходили с использованием заданий, включавших деловые игры, обсуждение конкретных ситуаций, групповые дискуссии, упражнения, после чего осуществлялось подведение итогов, обобщение и анализ рассмотренного материала и полученного опыта.

Деловая игра «Конструктивное взаимодействие в социальной группе» содержала ряд заданий, направленных на знакомство с моделями успешного общения, умение распознавать признаки неконструктивного взаимодействия в типичных ситуациях. Кроме того, сотрудники смогли овладеть навыками конструктивного взаимодействия в группе через моделирование ситуаций, возникающих в реальных условиях, получили опыт оптимизации профессионального и межличностного взаимодействия с коллегами.

Лекция на тему «Нравственная надежность сотрудника» освещала нравственные аспекты надежности, такие как готовность прийти на помощь пострадавшему, честность и принципиальность в работе, ориентация на нормы морали при выборе жизненных целей и способов их достижения. После лекции проводилось обсуждение наиболее актуальных вопросов по теме. Сотрудники интересовались различиями между нравственной и профессиональной надежностью, между долгом и обязанностями. В процессе обсуждения участникам удалось прийти к более глубокому пониманию нравственных аспектов профессии и поделиться своим мнением.

На следующем занятии проводилась отработка практических навыков взаимодействия в экстремальной ситуации. Сотрудники познакомились с приемами преодоления кризисной ситуации, научились оказывать психологическую помощь и поддержку себе и другим в экстремальной ситуации.

Тренинговые занятия на тему «Саморегуляция для надежной служебной деятельности в экстремальных условиях» были направлены на знакомство участников с понятием «фрустрация» и отработку упражнений на преодоление негативных эмоциональных состояний, возникающих в экстремальной ситуации,

а также упражнений на развитие навыков саморегуляции.

Тренинговые занятия на тему «Развитие навыков интеграции личностных потребностей, общечеловеческих и профессиональных ценностей» были посвящены знакомству с понятиями «потребности», «ценности». Участники проанализировали собственные жизненные и профессиональные цели. Были отработаны техники на изменение восприятия с помощью регулирования внутренней картины мира. После тренинга проводилось обсуждение, в ходе которого участники могли обменяться мнениями, выразить свою позицию и отношение на тему профессиональных ценностей, наиболее значимых для надежного сотрудника.

Тренинговое занятие «Преодоление психологических сложностей и овладение методами релаксации» было направлено «на отработку и закрепление навыков релаксации и саморегуляции» [160]. Сотрудники «обучились дыханию по системе ЦИГУН, овладели комплексом упражнений по расслаблению/напряжению мышц, обучились технике перехода от расслабления к бодрствованию» [160].

Итоговое занятие было посвящено обсуждению процесса совместной работы с психологом. Участники тренинга давали обратную связь, делились своими переживаниями, высказывали предложения по процессу реализации данной программы, обменивались мнениями.

Приведем примеры упражнений из программы психологического тренинга.

Отработка приемов, позволяющих вербализовать наиболее сильные переживания:

1. Поэтапная отработка эмоционально значимой ситуации в представлении, озвучивание всех всплывающих при этом мыслей и переживаний.

2. Упражнение «Я-сообщение». Цель упражнения – изменить не события, а отношение к ним без изменения причин, приведших к переживаниям.

Предложение, адресованное коллеге, начинается с фраз «Я считаю», «Я чувствую», «Мне кажется», «Меня волнует», «Для меня важно» и т.д. Затем дается описание своего отношения к каким-либо действиям или реакциям коллеги, вызвавшим соответствующие переживания. После этого перефразируется негативное сообщение в позитивное и выражается пожелание относительно

действий коллеги. Если пожелание или требование не выполняется, то проводится подбор подходящих санкций, отражающих наиболее сильные переживания коллеги. Таким образом происходит трансформация эмоций за счет отражения собственных чувств, осуществляемая в ситуациях, в которых ранее не было приемлемых решений.

Эмоциональная трансформация.

Упражнение имеет несколько уровней выполнения:

- 1) переоценка негативной ситуации за счет ее анализа, поиска не только негативных, но и позитивных моментов, поиска выгоды или преимущества;
- 2) работа с восприятием действий коллеги, попытки, направленные на понимание его мотивов;
- 3) анализ и оценка негативной ситуации, формирование отношения к ней не как к плате за ошибки, а как имеющей предпосылки и связанной с конкретными причинами;
- 4) смещение акцентов на позитивную оценку ситуации, которая воспринимается как проблема или негативно оценивается окружающими;
- 5) оценка значимости проблемной ситуации и снижение высоких значений через ослабление мотивации, изменение притязаний, поиска альтернатив и других смыслов;
- 6) смена целей, а также способов их достижения, разработка иных вариантов развития событий, освоение новых способов оценки значимости ситуации;
- 7) фиксация своих переживаний, перевод внимания на достижения в других сферах жизни.

Переработка проблемы через освоение нового типа мышления.

Проводится при отсутствии конструктивных методов решения проблемы. Участникам группы предлагается заполнить анкету:

1. Эмоции (фиксируются эмоции, возникающие в стрессовой ситуации). Можно пользоваться специальными вопросами: «Что я чувствую?», «Что со мной происходит?», «Какой была моя реакция?» и др.
2. Мысли (фиксируются мысли, которые участники отслеживают у себя в стрессовой ситуации). Можно пользоваться специальными вопросами: «О чем я

подумал в тот момент?», «Что я себе представлял?», «Что я вспомнил в тот момент?» и др.

3. Желания и потребности (записываются желания и потребности, которые остались невыполненными из-за стрессовой ситуации). Можно пользоваться вопросами: «Какие возможности я упустил?», «Что я мог бы сделать?», «Что я продолжаю хотеть?», «О чем я продолжаю мечтать?» и др.

4. Плохой результат (записываются негативные результаты, которые участники видят в результате стрессовой ситуации или проблемы).

5. Хороший результат (записывается то хорошее, что произошло в жизни участников в результате стрессовой ситуации или проблемы). Можно пользоваться вопросами: «Что я приобрел в результате?», «К чему хорошему привела ситуация?», «Что я смог узнать/понять/усвоить в результате?» и др.

Формирование новых способов невербального общения.

Участник заранее загадывает какую-то ситуацию и фиксирует ее на листе бумаги. Затем передает содержание написанного текста при помощи жестов и мимики собеседнику. Слушающий участник старается отгадать смысл жестов. При необходимости можно пользоваться помощью других участников. По результатам делается вывод об уровне невербального общения и умении устанавливать контакт с людьми.

Организационно программа тренинга реализована за 36 академических часов. Определение влияния занятий программы тренинга на респондентов осуществлялось путем использования психодиагностических методик, самоотчетов участников, а после реализации программы – применения методов статистической обработки данных, в частности, t-критерия Стьюдента.

Данные, полученные с помощью методик психологической диагностики, демонстрируют значимые показатели повышения исследуемых параметров профессиональной надежности по завершении тренинга по сравнению с тем, что наблюдалось перед его началом. Результаты формирующего эксперимента приведены в таблице 40.

Таблица 40 – Динамика изменений показателей надежности профессиональной деятельности у сотрудников ПСЧ МЧС России в результате проведения тренинга

Показатель	Среднее значение до тренинга	Среднее значение после тренинга	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости p=
Напряженность	35,28	34,21	2,51	p=0,019
Агрессия	34,71	33,42	2,55	p=0,017
Отчужденность	38,42	37,35	3,03	p=0,005
Подозрительность	5,92	4,78	2,11	p=0,044
Зависимость	6,71	5,64	2,34	p=0,027
Авторитарность	6,78	5,85	2,61	p=0,017
Эгоистичность	5,00	3,78	2,71	p=0,012
Общительность	6,51	7,52	-2,82	p=0,009
Эмоциональная устойчивость	6,42	7,53	-2,59	p=0,015
Робость – смелость	5,64	6,72	-2,17	p=0,039
Уверенность в себе – тревожность	4,35	3,85	2,25	p=0,033

Как видно из анализа данных (Таблица 40), у сотрудников ПСЧ МЧС России произошел значимый рост по следующим показателям: напряженность, агрессия, отчужденность, подозрительность, зависимость, авторитарность, эгоистичность, общительность, эмоциональная устойчивость, смелость, тревожность.

Психологические характеристики, которые подверглись изменению в ходе разработанного психологического тренинга, представляют собой психологические мишени-ориентиры, на которые необходимо делать акцент для повышения надежности профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Результаты тренинговой работы дополнялись не только проведением количественного анализа результатов, но и применением качественного, содержательного подхода, основанного на анализе отзывов и личных самоотчетов участников психологического тренинга, рефлексии самочувствия, понимании актуальности и ценности профессиональной надежности как профессионально важного качества в служебной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России. Анализ отзывов и личных самоотчетов участников психологического тренинга показал позитивное отношение не только к его результатам, но и к организации занятий по программе.

У участников программы повысилось осознание своей профессиональной надежности как фактора успешного и надежного выполнения служебной деятельности, все участники отмечали необходимость формирования профессиональной надежности в динамике трудовой жизни.

В результате проведенного исследования можно сделать общий вывод о том, что после реализации программы психологического тренинга у сотрудников ПСЧ МЧС России произошло формирование навыков профессиональной саморегуляции, обеспечение морально-психологической устойчивости, стимулирование профессиональной активности, развитие коммуникативных навыков и организаторских способностей, актуализация ресурсного потенциала и расширение форматов конструктивного профессионального межличностного взаимодействия, что способствует развитию надежности как интегрального качества у сотрудников ПСЧ МЧС России.

Для решения задачи повышения надежности профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России целесообразно применять разработанную программу психологического тренинга, при этом допустимы методические изменения в рамках данной программы с учетом актуальной ситуации на служебных местах, контингента и количества участников, времени проведения и т.п.

При реализации психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России важно также учитывать такие регулярные психологические явления, как наличие профессиональных и возрастных кризисов, наличие стрессогенных факторов при выполнении профессиональной служебной деятельности, возможные проявления симптомов профессионального выгорания и т.п. Психопрофилактическая работа должна быть направлена на диагностику, выявление и предотвращение последствий, которые могут быть вызваны данными факторами.

В результате проведенного исследования мы можем определить следующие рекомендации:

1. Руководству пожарно-спасательных частей МЧС России необходимо реализовать практику осуществления деятельности кадровых и психологических

подразделений по обеспечению надежности сотрудников, основанной на результатах, полученных в ходе психологического тренинга.

2. Большое значение в процессе осуществления психологического сопровождения сотрудников ПСЧ МЧС России имеет разработка психологических тренингов, направленных на активизацию личностных ресурсов, обеспечивающих формирование надежности сотрудников на различных этапах профессионализации.

3. С целью разработки наиболее перспективных направлений психологического сопровождения и формирования профессиональной надежности имеет смысл создание внештатного или штатного отдела в подразделении, имеющего в своем составе специалистов-психологов, проводящих данную разработку, апробацию и внедрение в работу с сотрудниками.

4. Организаторам и специалистам психологической службы в силовых структурах следует корректно и предельно точно, с опорой на представленное определение надежности как интегрального ПВК сотрудников МЧС России, освещать проблему ее развития в средствах массовой информации, социальных сетях и иных информационных ресурсах.

Выводы по главе 3

В результате проведенного исследования были выявлены особенности структуры надежности на различных этапах профессионализации сотрудников посредством математической статистики (корреляционный и факторный анализ),

В ходе решения пятой задачи, анализа структуры ПВК, у сотрудников ПСЧ МЧС России на каждой стадии профессионализации были выявлены ведущие ПВК, которые поддерживают структуру надежности сотрудников. Для каждого этапа профессионализации были выявлены ведущие элементы ПВК, связанные с адаптационными ресурсами на уровне психических процессов, показатели отношений с окружающими, регулирующие устойчивость поведения.

Удалось выделить закономерности для сотрудников, имеющих различный стаж работы. Так, для сотрудников с опытом работы от 1 до 4 лет: в первые четыре

года работы идет активное приспособление к реальным условиям трудовой деятельности экстремального типа. Для сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет выявлены следующие закономерности: сотрудники чувствуют себя уверенно в профессии, при этом все меньше психологических характеристик оказывают влияние на их профессиональную деятельность; психологическая устойчивость поддерживается стабильным эмоциональным фоном, четким соблюдением норм поведения, балансом соотношений доминирования в команде и подчинением руководству, адекватным уровнем смелости и решительности; в психическом состоянии происходят динамические процессы, отражающие адаптацию на фоне пережитых впечатлений от работы в экстремальных условиях; система ПВК сотрудников выравнивается, отмечается изменение отношения к экстремальным факторам профессии. Для сотрудников со стажем работы более 10 лет начинает ярко доминировать профессиональный компонент надежности, а профессиональная надежность поддерживается в основном психологическими параметрами, которые регулируют эмоционально-волевые процессы и устойчивость поведения, проявляется стабильность круга профессиональных связей, ориентация на выполнение своего «дела», а не на позитивное или дружеское общение, что выражено в динамике системы качеств и практически равном распределении прямых и обратных взаимосвязей, более слабой выраженности по отношению к остальным этапам профессионализации; поддержание статуса в группе коллег не вызывает у таких сотрудников напряженности, поскольку данный статус уже определен и проявляет себя в труде.

При этом установлен характер динамики структурных характеристик системы ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России: по мере профессионализации происходит ослабление внутрисистемных связей между отдельными элементами ПВК, система становится более гибкой при сохранении целостности. По мере профессионализации у сотрудников ПСЧ МЧС России структура системы ПВК остается идентичной, не происходит ее качественных трансформаций, что обусловлено особенностями профессиональной подготовки.

Таким образом, была подтверждена третья частная гипотеза: по мере роста профессионализации сотрудника ПСЧ МЧС России, система ПВК будет наращивать свою гибкость при сохранении целостности.

Факторный анализ позволил выделить три основных компонента, определяющих надежность сотрудников ПСЧ МЧС России. Профессиональный компонент объединяет такие характеристики, как активность, забота о здоровье, смелость, самоконтроль, независимость суждений при отсутствии агрессивности и подозрительности. Эти качества крайне важны для успешной профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

Нравственно-психологический компонент включает эмоциональную зрелость, добросовестность, подчинение авторитету, реалистичность восприятия, способность к работе в напряженных условиях при низком уровне тревожности и дипломатичность. Данные качества формируют основу профессиональной этики и нравственного облика надежного сотрудника.

Социально-психологический компонент, напротив, объединяет нежелательные для эффективной работы в команде качества, такие как отчужденность, агрессивность, подозрительность, конфликтность, радикализм взглядов, недружелюбие, эгоистичность и ненадежность. Высокие показатели по этому компоненту могут негативно сказываться на межличностном взаимодействии и препятствовать слаженной работе в коллективе.

Таким образом, была подтверждена четвертая частная гипотеза: надежность, как интегральное профессионально важное качество сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России, включает следующие структурные компоненты: социально-психологический, профессиональный, нравственно-психологический.

Полученные данные позволяют заключить, что надежность сотрудников ПСЧ МЧС России представляет собой устойчивую систему, обладающую функциональными возможностями и имеющую трехкомпонентную структуру. Таким образом, в рамках решения четвертой задачи была эмпирически верифицирована предложенная в ходе теоретического анализа трехкомпонентная

психологическая структура надежности как профессионально важного качества сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России.

В рамках решения шестой задачи, опираясь на эмпирические результаты исследования, была разработана и апробирована программа психологического тренинга, который направлен на активизацию профессионально-личностных ресурсов, раскрытие и использование у сотрудников адаптивных профессионально-личностных стратегий, способствующих формированию надежности как профессионально важного качества.

Психологические характеристики, которые подверглись изменению в ходе разработанного психологического тренинга, представляют собой психологические мишени-ориентиры, на которые необходимо делать акцент для повышения надежности профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

В результате была подтверждена пятая частная гипотеза: в ходе реализации программы психологического тренинга по формированию надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России наблюдается значимое повышение степени выраженности основных компонентов надежности.

Заключение

Диссертационное исследование посвящено изучению психологического содержания и структурных компонентов надежности как интегрального ПВК сотрудников ПСЧ МЧС России.

Вопросы формирования надежности сохраняют актуальность в период экономических и социальных преобразований, происходящих в нашей стране в последние десятилетия. Предпосылки изучения феномена «надежность» ставились в работах как отечественных, так и зарубежных исследователей, изучавших психологию труда, особенности профессиональной деятельности сотрудников силовых структур, их профессиональные качества, личностно-профессиональное становление специалиста.

Опираясь на научные подходы к пониманию надежности, мы пришли к заключению о том, что надежность сотрудников ПСЧ МЧС России как профессионально важное качество – это интегральное индивидуальное качество, благодаря которому обеспечивается безотказность, безошибочность и своевременность выполнения трудовых действий, постоянство результатов служебной деятельности, последовательность в профессиональном поведении и коммуникации в условиях действия различных препятствий и трудностей, необходимости взаимодействовать с коллегами и другими людьми, проявлять высокий уровень развития нравственных качеств, которое включает в себя такие компоненты, как социально-психологический, нравственно-психологический и профессиональный.

Данная структура была выделена на основе теоретического анализа психологических исследований, проведенных в отечественной и зарубежной психологии труда за последние десятилетия. В результате была построена теоретическая структура надежности как базового ПВК, отражающая ее компонентный состав как интегрального качества, необходимого для осуществления профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России.

Выделенная структура была эмпирически подтверждена нами в результате проведения исследования каждого компонента надежности как интегрального индивидуального качества сотрудников ПСЧ МЧС России с последующим факторным и структурно-психологическим анализом.

Проведенные теоретические и эмпирические исследования, рассмотрение надежности с позиций системного, деятельностного, системно-ситуативного, духовно-нравственного, профессиографического и системно-уровневого подходов, а также полученные результаты позволяют нам сделать следующие выводы.

1. Надежность представляет собой профессионально важное качество, включающее базовые и эмерджентные компоненты, имеющее сложное структурно-уровневое строение и интегральный характер, благодаря которому обеспечивается стабильность выполнения служебной деятельности и постоянство результатов, последовательность в профессиональном поведении и коммуникации, готовность преодолевать различные препятствия и трудности; обеспечивающее, в целом, устойчивость параметров субъекта труда.

2. Служебная деятельность сотрудников ПСЧ МЧС России связана с воздействием множества различных стрессовых факторов в ходе ее выполнения, которые, в свою очередь, обуславливают соответствующие требования к квалификации и определенные ПВК, наличие необходимых знаний, умений, навыков в профессии, обладание надежностью у сотрудников экстремального профиля и соответствие заданным требованиям.

3. Надежность сотрудников ПСЧ МЧС России предполагает наличие у них высокого уровня профессионального мастерства и знаний. Специалисты должны быть хорошо подготовлены к работе в экстремальных ситуациях, должны быть готовыми к самым разным вызовам профессии, внезапным осложнениям условий работы, поскольку надежность позволяет сотруднику в полной мере выполнять свои обязанности и обеспечивать безопасность населения в чрезвычайных ситуациях.

4. Показателями успешности деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России являются качество, производительность и надежность выполнения деятельности,

которая подразумевает безотказность, безошибочность и своевременность выполнения субъектом трудовых действий.

5. Надежность, как профессионально важное качество сотрудника ПСЧ МЧС России, включает в себя следующие компоненты и их элементы: социально-психологический компонент (эффективное взаимодействие в коллективе и со спасаемыми лицами, благоприятный психологический климат, предотвращение конфликтных ситуаций, высокая срабатываемость и взаимопонимание), профессиональный компонент (максимально эффективное использование техники и принятие предельно правильных решений в зависимости от условий, устойчивость к стрессовым факторам), нравственно-психологический компонент (высокий уровень готовности к деятельности и смысловая детерминация деятельности гуманистическими ценностями).

6. Социально-психологический компонент направлен на обеспечение эффективного взаимодействия в коллективе и со спасаемыми лицами, благоприятного психологического климата, предотвращение конфликтных ситуаций, высокую срабатываемость, взаимопонимание и включает в себя умение эффективно взаимодействовать с людьми в трудных ситуациях, понимать потребности других людей, решать конфликты и строить эффективные отношения на рабочем месте.

7. Профессиональный компонент направлен на максимально эффективное использование техники и принятие предельно правильных решений в зависимости от условий, устойчивость к стрессовым факторам и включает в себя профессиональные знания, умения и навыки, обеспечивающие выполнение профессиональных обязанностей на высоком уровне, успешное решение поставленных задач, управление безопасностью и обеспечение ее.

8. Нравственно-психологический компонент надежности сотрудника ПСЧ МЧС России направлен на достижение высокого уровня готовности к деятельности, смысловую детерминацию деятельности гуманистическими ценностями и включает в себя знание и соблюдение правил и норм профессиональной этики, уважение прав и свобод граждан, честность,

ответственность, совестливость, умение принимать этически верные решения в сложных ситуациях, сложные морально-волевые качества, необходимые для преодоления трудностей, возникающих в ходе тушения пожаров, спасения людей, ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий, эвакуации материальных ценностей.

Теоретически разработанный трехкомпонентный состав структуры надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России был верифицирован и нашел свое подтверждение с помощью факторного анализа.

9. В ходе структурно-психологического анализа элементов надежности были выявлены особенности ее структуры на различных этапах профессионализации, которые позволяют заключить, что надежность сотрудников ПСЧ МЧС России представляет собой устойчивую систему, обладающую функциональными возможностями, при этом особенности ее внутренней структурной организации не претерпевают качественных изменений в исследуемый период. Это обуславливает то, что в структуре надежности наибольшее значение для выполнения профессиональной деятельности имеют такие качества, как целеустремленность, ответственность, коммуникативность, профессиональная активность, а также уверенность в себе, морально-психологическая устойчивость, готовность к действию и организаторские способности.

При этом наблюдается повышение гибкости системы ПВК, что обуславливает динамику ведущих качеств на различных этапах профессионализации.

10. Результаты исследования структурных отличий сотрудников ПСЧ МЧС России на различных этапах профессионализации позволили выяснить, что на каждой стадии профессионализации имеются ведущие ПВК, которые поддерживают структуру надежности сотрудников. Для каждого этапа профессионализации были выявлены ведущие элементы ПВК, связанные с адаптационными ресурсами на уровне психических процессов, и показатели отношений с окружающими, регулирующие устойчивость поведения.

11. Результаты исследования по проведенным диагностическим методикам показывают, что первые четыре года работы у испытуемых идет активное приспособление психики (настройка) к реальным условиям трудовой деятельности экстремального типа. Высокий уровень подготовки, а также процедуры профессионального и психологического отбора кадров не всегда являются условием успешности, эффективности и надежности деятельности. Именно прямое столкновение с риском, чрезвычайными ситуациями создают условия для принятия окончательного решения сотрудника по поводу того, чтобы остаться в профессии или уйти из нее, сменив вид деятельности.

12. С самого начала реализации функциональных обязанностей, специфика которых заключается в командной работе, служебный коллектив проходит так называемую «притирку» его членов на социально-психологическом уровне. При том, что профессиональных навыков, способностей, знаний у работников достаточно, однако скорость принятия решений, характер коммуникаций в критических ситуациях, а также высокая ответственность формируют особые качества, позволяющие поддерживать стабильность и сплоченность группы (отряда). В связи с этим на передний план выходят показатели подозрительности, подчиняемости, агрессии как некое реагирование на адаптацию, давление выбора между ответственностью и альтруистичностью, как выражение желания быть полезным и помочь пострадавшим.

13. Как показывают результаты исследования, профессионально важными качествами, негативно влияющими на профессиональную деятельность экстремального типа, выступили качества, связанные с сообразительностью, различными формами эмоционального реагирования (расслабленность, напряженность) и особенностями коммуникации на уровне доверительных отношений. Очевидно, что выполнение сотрудниками должностных обязанностей на надежном уровне в кризисных ситуациях должно проводиться на высокой скорости и в основном за счет навыков, отработанных до автоматизма.

14. Анализ профессиональной деятельности сотрудников ПСЧ МЧС России позволил разработать программу психологического тренинга, направленного

на формирование надежности сотрудников ПСЧ МЧС России, и успешно ее реализовать.

15. Программа психологического тренинга по формированию надежности позволяет активизировать профессиональные ресурсы сотрудников ПСЧ МЧС России, повысить показатели успешности их профессиональной деятельности, повысить навыки саморегуляции, обеспечить психологическую устойчивость, научиться регуляции социального поведения и профессиональных межличностных отношений, развить коммуникативные навыки, расширить форматы конструктивного межличностного взаимодействия, обеспечивающие надежность выполнения служебной деятельности. Анализ отзывов и личных самоотчетов участников проведенного психологического тренинга показал позитивное отношение не только к результатам, но и организации занятий по программе.

В результате проведенного исследования мы сумели достичь решения поставленных задач, а гипотезы получили свое подтверждение.

16. На основании теоретических, эмпирических исследований, результатов апробации и внедрения программы обучения был составлен ряд рекомендаций относительно организации деятельности психологических и кадровых подразделений МЧС России, внедрения в практику подготовки психологического тренинга, организации информационно-просветительской работы. Результаты исследования могут быть учтены для повышения эффективности выполненных аварийно-спасательных работ сотрудниками ПСЧ МЧС России, а также при выполнении профессиональных задач в режиме повседневной служебной деятельности.

Список литературы

1. Абульханова-Славская, К. А. Личность как субъект деятельности / К. А. Абульханова // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / Составление и общая редакция – В. А. Бодров. – Москва : Издательство «Пер Сэ», 2007. – С. 119–124.
2. Алексеев, Д. Е. Функциональная надежность как междисциплинарная проблема, ее место в системе обеспечения надежности специалиста / Д. Е. Алексеев // Вестник Московского университета МВД России. – 2016. – № 8. – С. 228-231.
3. Алонцева, А. И. Зависимость надежности профессиональной деятельности сотрудников МЧС России от интеллектуальных качеств личности / А. И. Алонцева, О. А. Никифорова, Ю. Ю. Тишкова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 71–2. – С. 410–413.
4. Ананьев, Б. Г. К методологии профессиоведения / Б. Г. Ананьев // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2022. – Том 7, № 3. – С. 182–190.
5. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 288 с.
6. Антоновский, А. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов таможенных органов: системный подход / А. В. Антоновский, М. В. Мурашко, О. В. Филиппова // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. – 2016. – № 4 (60). – С. 98–102.
7. Анцупов, А. Я. Стратегическое управление / А. Я. Анцупов. – 4-е изд., испр. и перераб.. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Перспект», 2020. – 344 с. – ISBN 978-5-392-31471-3.

8. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: теория и практика / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-392-21901-8.
9. Барабанщиков, В. А. Идея системности в современной психологии: предпосылки и тенденции развития / В. А. Барабанщиков // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2003. – № 1. – С. 7–17.
10. Басимов, М. М. Сильные взаимообратные зависимости как исключения при слабых корреляциях / М. М. Басимов // Вестник университета. – 2024. – № 5. – С. 233–245.
11. Батаршев, А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова ; А. Батаршев, И. Алексеева, Е. Майорова. – Москва [и др.] : Питер, 2006. – 186 с. – (Практическая психология). – ISBN 5-91180-107-8.
12. Баландин, М.М. Условия формирования психологической устойчивости у старшеклассников : специальность 19.00.07 Педагогическая психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Баландин Максим Михайлович ; МПГУ. – Москва, 2003. – 16 с.
13. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности : монография / С.П. Безносков. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 271 с.
14. Берг, А. И. Проблема номер один – надежность / А. И. Берг // Техника молодежи. – 1960. – № 10. – С. 7–10.
15. Березин, Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности: структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова ; Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова. – 3-е изд. (испр. и доп.). – Москва : Березин Феликс Борисович, 2011. – 318 с. – ISBN 978-5-9903210-1-4.
16. Бессонова, Ю. В. Функциональная надежность и успешность профессиональной деятельности лиц опасных профессий: субъектный подход / Ю. В. Бессонова, Е. О. Лазебная // Личность профессионала в современном мире :

Коллективная монография / Ответственные редакторы: Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – С. 283–302.

17. Бетанова, С. С. Психологические аспекты сопровождения трудовой деятельности специалистов со слабо выраженными профессионально ценными свойствами / С. С. Бетанова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2021. – Том 10, № 1-1. – С. 227–234.

18. Бигунец, В. Д. К вопросу об оценке функционального состояния спасателей МЧС России / В. Д. Бигунец // Вестник психотерапии. – 2009. – № 29(34). – С. 97–101.

19. Бикетова, Т. Н. Исследование динамики работоспособности диспетчеров дежурной смены на примере ФКУ «ЦУКС ГУ МЧС России по Алтайскому краю» / Т. Н. Бикетова // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2022. – Том 8(74), № 1. – С. 78–86.

20. Благинин, А. А. Надежность профессиональной деятельности операторов сложных эргатических систем : монография / А. А. Благинин ; А. А. Благинин ; Ленинградский гос. ун-т им. А. С. Пушкина. – Санкт-Петербург : Ленинградский гос. ун-т им. А. С. Пушкина (ЛГУ), 2006. – 139 с. – ISBN 5-8290-0581-6.

21. Благородова, Н. В. Совершенствование деятельности пожарно-спасательных частей / Н. В. Благородова, И. Д. Недотекин // Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. – 2017. – № 3. – С. 109–111.

22. Бобнева, М. И. Социально-психологические аспекты исследований состояний напряженности и надежности работы человека в экстремальных и аварийных ситуациях / М. И. Бобнева // Психическая напряженность в трудовой деятельности : Сборник научных трудов. – Москва : Институт психологии РАН, 1989. – С. 250–271.

23. Бодров, В. А. Мозг и психологические особенности профессиональной деятельности по управлению сложной техникой / В. А. Бодров // Актуальные

проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Москва : Институт психологии РАН, 2021. – С. 17–56.

24. Бодров, В. А. Психологические проблемы надежности и безопасности труда / В. А. Бодров // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2012. – № 1(61). – С. 3–11.

25. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности : монография / В. А. Бодров. Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 622 с. – (Достижения в психологии). – ISBN 5-9270-0088-6.

26. Бодров, В. А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В. А. Бодров, Ю. В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – Том 26, № 2. – С. 45–56.

27. Бочкарева, Л. П. Психологические факторы обеспечения техносферной безопасности сотрудниками МЧС / Л. П. Бочкарева, О. С. Виноградов, Н. А. Виноградова, А. А. Чернышев, А. Е. Яловой // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. – 2020. – Том 9, № 4(52). – С. 131–135.

28. Бубнова, А. Е. Комплексная оценка субъективных и объективных физиологических характеристик критического уровня утомления у операторов МЧС / А. Е. Бубнова // Вестник Волгоградского государственного медицинского университета. – 2019. – № 3(71). – С. 91–95.

29. Булгаков, В.В. Исследование мнения профессорско-преподавательского состава вуза МЧС по вопросам профессиональной деятельности / В. В. Булгаков // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – Том 27, № 1(88). – С. 87–94.

30. Булыгина, В. Г. Прогноз адаптивности сотрудников силовых структур в условиях моделирования стресса / В. Г. Булыгина, А. А. Дубинский, М. Ю. Белякова // Психология. Психофизиология. – 2020. – Том 13, № 4. – С. 77–86.

31. Булыгина, В. Г., Профессиональный стресс и психическая адаптация у сотрудников силовых структур / В. Г. Булыгина, И. Н. Носс, А. С. Васильченко [и др.]. – Москва : Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии имени В.П. Сербского, 2021. – 284 с. – ISBN 978-5-86002-328-4.

32. Вавилов, М. В. Оперативный психологический контроль и прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля : специальность 05.26.02 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Вавилов Михаил Владимирович. – Санкт-Петербург, 2003. – 17 с.

33. Валеева, Н. Ш. Факторы становления профессиональной морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел / Н. Ш. Валеева, Э. Т. Хайруллова // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – Т. 16, № 23. – С. 300–304.

34. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков ; И. В. Вачков. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – Москва : Ось-89, 2009. – 255 с. – ISBN 978-5-98534-597-1.

35. Воронин, С. А. Использование метода экспертных оценок при оценке трудозатрат сотрудников государственного пожарного надзора / С. А. Воронин, Г. Н. Лахвицкий, С. В. Репин, А. П. Сатин // Пожары и чрезвычайные ситуации: предотвращение, ликвидация. – 2023. – № 1. – С. 78–88. – DOI 10.25257/FE.2023.1.78-88.

36. Выбойщик, И. В. Личностный многофакторный опросник Р. Кэттелла : Учеб. пособие / И. В. Выбойщик, З. А. Шакурова ; И. В. Выбойщик, З.А. Шакурова; М-во образования Рос. Федерации. Юж.-Урал. гос. ун-т. Каф. «Прикладная психология». – Москва : РГБ, 2004. – 1 с.

37. Гаврилов, В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / В. Е. Гаврилов // Вопросы психологии. 1987 – №1. – С. 111–117.

38. Глотова, Н. С. Особенности стимулирования сотрудников специализированной пожарно-спасательной части в современной ситуации / Н. С. Глотова, М. Г. Синякова // Пожарная и аварийная безопасность. – 2022. – № 1(24). – С. 36–41.

39. Глушко, А. Н. Психологические особенности личностно-профессионального развития будущих субъектов труда / А. Н. Глушко // Человеческий капитал. – 2013. – № 9(57). – С. 88–93.

40. Глушко, А. Н. Влияние деятельности на возникновение профессионального стресса у сотрудников финансово-социальной сферы / А. Н. Глушко, Т. В. Разина, Ю. С. Федотова // Человеческий капитал. – 2023. – № 7(175). – С. 260–269.

41. Голубихина, Ю. Ю. Психофизиологические характеристики параметров надежности профессиональной деятельности / Ю. Ю. Голубихина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 3(63). – С. 201–210.

42. Горячева, Е. В. Предпосылки формирования «синдрома эмоционального выгорания» у спасателей МЧС России в условиях Арктического региона / Е. В. Горячева // Вестник психотерапии. 2021. – № 77(82). – С. 7–26.

43. Готсданкер, А. С. Проблематика современных исследований организационного развития и методов внедрения организационных преобразований / А. С. Готсданкер, А. В. Булгаков, И. Н. Носс // Человеческий капитал. – 2019. – № S12-2(132). – С. 207–216.

44. Григорьев, С. М. Актуальные психолого-эргономические концепты безопасного личностно-профессионального развития и самореализации субъектов труда в особых условиях / С. М. Григорьев, М. А. Григорьева, М. Ф. Секач, Л. Г. Лаптев // Человеческий капитал. – 2016. – № 7(91). – С. 18–23.

45. Григорян, А. Р. Исследование профессиональных качеств, составляющих управленческий потенциал руководителя МЧС как субъекта труда / А. Р. Григорян // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2020. – № 3(53). – С. 220–223. – DOI 10.46845/2071-5331-2020-3-53-215-218.

46. Гусев, А. Н. Новые возможности статистической системы IBM SPSS Statistics для обработки данных психологических исследований / А. Н. Гусев // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2016. – Т. 17. – С. 3–11.

47. Гуцыкова, С.В. Метод экспертных оценок: теория и практика / С. В. Гуцыкова. – Москва : Институт психологии РАН, 2011. – 144 с. – ISBN 978-5-9270-0209-2.

48. Даль, В. И. Иллюстрированный толковый словарь русского языка в современном написании / В.И. Даль. – Москва : АСТ, 2018. – 560 с.

49. Дарвиш, О. Б. Психологическая устойчивость как базовая характеристика личности / О. Б. Дарвиш // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 7. – С. 362–370.

50. Дарвиш, О. Б. Психологические особенности проявления стрессоустойчивости личности в экстремальных ситуациях / О. Б. Дарвиш // Психологическая наука и образование. – 2012. – № 1. – С. 360–370.

51. Деев, А.А. Автоматизация процедуры обследования при использовании 16-факторного личностного опросника / А. А. Деев, Г. В. Ложкин, В. В. Спасенников // Психологический журнал. – 1984. – Том 5, № 6. – С. 106–110.

52. Дикая, Л. Г. Становление новой системы психической регуляции в экстремальных условиях деятельности / Л. Г. Дикая // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2019. – Том 4, № 1. – С. 199–221.

53. Должностная инструкция пожарного-спасателя: <https://instrukzii.ru/specialisti/gosudarstvennaya-protivopozharnaya-sluzhba/pozharniy-spasatel-gosudarstvennoj-protivopozharnoj-sluzhby.html>

54. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений / С. В. Духновский. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. –. 140 с.

55. Духновский, С. В. Особенности межличностных отношений государственных гражданских служащих с разным уровнем социальной нормативности / С. В. Духновский // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2019. – Том 21, № 1(77). – С. 66–73.

56. Духновский, С. В. Социально-психологическая дистанция в межличностных отношениях: факторы и регуляция / С. В. Духновский,

Л. В. Куликов // Социальная психология: история и современность : Хрестоматия. – Москва : Издательский Дом «Инфра-М», 2021. – С. 222–231.

57. Душкин, А. С. Теоретические основы психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников оперативных подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации / А. С. Душкин, Н. А. Гончарова, В. Н. Михалев // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 2(55). – С. 134–141. – DOI 10.33463/2072-8336.2021.2(55).134-141.

58. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : Словарь / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. – Москва : Академический Проект, 2005. – 848 с. – ISBN 5-8291-0506-3.

59. Евдокимов, В. И. Производственный травматизм у категорий личного состава Федеральной противопожарной службы МЧС России (2006–2020) / В. И. Евдокимов, Е. В. Бобринев, А. А. Кондашов, В. А. Панкратов, А. А. Ветошкин, П. В. Локтионов // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности чрезвычайных ситуациях. – 2022. – № 1. – С. 41–51. – DOI 10.25016/2541-7487-2022-0-1-41-51.

60. Ермилов, А. В. К вопросу о формировании профессионально значимых качеств бакалавра в пожарно-спасательной части / А. В. Ермилов // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2018. – № 23. – С. 20–22.

61. Жданько, И. М. Профессиональная надежность военного летчика: медицинские и социально-психологические аспекты / И. М. Жданько, В. Е. Исаенков, А. А. Ворона, В. Н. Филатов, Д. А. Никифоров // Военно-медицинский журнал. – 2016. – Т. 337, № 6. – С. 30–36.

62. Журавлев, А. Л. Психология профессиональной деятельности: психофизиологическое и психолого-педагогическое направления исследований (к 90-летию со дня рождения В. А. Бодрова) / А. Л. Журавлев, А. А. Обознов, Ю. В. Бессонова // Психологический журнал – 2021. – Т. 42, № 6. – С. 92–98.

63. Журавлев, А. Л. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации / А. Л. Журавлев, Т. А. Жалагина, Е. А. Журавлева [и др.]. – Тверь : Тверской государственный университет, 2019. – 340 с. – ISBN 978-5-7609-1454-5.

64. Завалишина, Д. Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности / Д. Н. Завалишина // Психологический журнал. – 2003. – Том 24, № 6. – С. 5–15.

65. Захарова, О. В. Психологическая структура личностных особенностей и профессионально важных качеств пожарных-спасателей / О. В. Захарова, С. И. Филиппченкова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2021. – № 3(56). – С. 6–12.

66. Зенин, Ю. Н. Особенности и методы рационального управления поведением как фактор профессиональной надежности работников ГПС МЧС России / Ю. Н. Зенин, В. И. Федянин, Л. В. Брянцева, Г. А. Квашнина // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы : сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции : в 2-х частях, Воронеж, 20 сентября 2012 года / ФГБОУ ВПО «Воронежский институт Государственной противопожарной службы МЧС России». Том Часть II. – Воронеж : Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Воронежский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», 2012. – С. 220–223.

67. Иванова, Е. М. Психологическая системная профессиография. Монография / Е. М. Иванова. – Москва : Пер Сэ, 2012. – 208 с. – ISBN 5-9292-0109-9.

68. Илюшина, Т. Е. Средства и методы развития коммуникативных способностей в процессе профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Илюшина Татьяна Евгеньевна – Санкт-Петербург, 2011. – 20 с.

69. Ипатова, Л.Ф. Социально-психологическое обеспечение надежности деятельности оперативного персонала на энергопредприятиях специальность 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Ипатова Людмила Филимоновна. – Ярославль, 2006. – 192 с.

70. Исаева, Л. К. Факторы рабочей среды и трудового процесса пожарных / Л. К. Исаева, В. А. Сулименко, С. В. Соловьев // Пожары и чрезвычайные ситуации: предотвращение, ликвидация. – 2017. – № 3. – С. 49-55. – DOI 10.25257/FE.2017.3.49-55.

71. Кандыбович, С. Л. Стратегии психологической безопасности человека в условиях неопределенности / С. Л. Кандыбович // Человеческий капитал. – 2018. – № 8(116). – С. 63–75.

72. Кандыбович, С. Л. Психическая устойчивость человека / С. Л. Кандыбович, М. Ф. Секач // Человеческий капитал. – 2013. – № 9(57). – С. 159–166.

73. Канунников, Р. И. Мотивационный компонент личностной надежности в деятельности сотрудников органов внутренних дел / Р. И. Канунникова, Е. А. Коноплева // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 75-3. – С. 125–128.

74. Караваев, А. Ф. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профотборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудника / А. Ф. Караваев, В. М. Крук, И. Н. Носс, М. В. Виноградов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3(62). – С. 106–113.

75. Карпов, А. А. К проблеме разработки обобщающей классификации профессионально важных качеств (ПВК) / А. А. Карпов // Методология современной психологии. – 2022. – № 15. – С. 96–111.

76. Карпов, А. А. Современное состояние и перспективы развития профессиографического направления в психологии труда / А. А. Карпов // Методология современной психологии. – 2022. – № 16. – С. 100–111.

77. Карпов, А. В. Метасистемная организация субъектных детерминант профессиональной деятельности / А. В. Карпов // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2022. – Т. 16, № 2(60). – С. 312–325.

78. Карпов, А. В. Методологические и методические основы исследования метакогнитивных детерминант организации деятельности / А. В. Карпов, А. А. Карпов, Л. Ю. Субботина // Российский психологический журнал. – 2017. – Т. 14, № 1. – С. 149–175. – DOI 10.21702/rpj.2017.1.10.

79. Карпов, А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности : Монография / А. В. Карпов. Москва : Институт психологии РАН, 2004. – 424 с. – ISBN 5-9270-0052-5.

80. Качина, А. А. Регуляторно-личностные факторы надежности деятельности оперативного персонала энергетических объектов / А. А. Качина, Т. А. Злоказова, И. Ю. Внуков // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2021. – № 2. – С. 178–198. – DOI 10.11621/vsp.2021.02.09.

81. Квагинидзе, В. С. Комплексная оценка профессиональной пригодности персонала предприятия / В. С. Квагинидзе, А. В. Черкасов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2012. – № S2. – С. 132–144.

82. Климов, Е. А. Акмеологические проблемы профессиональной деятельности / Е. А. Климов // Акмеология. – 2005. – № 3(4). – С. 18–22.

83. Климов, Е. А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности / Е. А. Климов // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 3. – С. 94–101.

84. Коваль, Н. А. Компетентностный подход как методологическая основа новой парадигмы образования в России / Н. А. Коваль, Л. Е. Солянкина // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9, № 3-2. – С. 157–159.

85. Коваль, Н. А. Роль преподавателя в формировании духовно-профессиональных качеств будущих специалистов / Н. А. Коваль // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2018. – № 1-2. – С. 87–92.

86. Коваль, Н. А. Социально-психологические основы духовности личности / Н. А. Коваль // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2011. – № 8(100). – С. 23–28

87. Козлов, В. В. Диагностика личностных расстройств с помощью многофакторного опросника ММРІ («Мини-мульти») / В.В. Козлов, В.А. Мазилев, Н.П. Фетискин / В кн. : Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие ; изд. 2-е., доп. и пер. – Москва : Институт психотерапии и клинической психологии, 2018. – С. 461–466.

88. Козлов, В. В. Тест Т. Лири / В. В. Козлов, Н. А. Шухова / В кн. : Гендерная психология. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – С. 215-221. – ISBN 978-5-9268-0994-4.

89. Кондратюк, Н. Г. Надежность действий спасателя в чрезвычайных ситуациях: регуляторные и личностные предпосылки / Н. Г. Кондратюк, В. И. Моросанова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2010. – № 40(216). – С. 51-61.

90. Конюхов, Н. И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. Справочное издание / Н. И. Конюхов. – Москва; 1992. – 56 с.

91. Копылова, Н. В. Психологическая надежность в специфике работы охранно-конвойной службы МВД РФ / Н. В. Копылова, Н. Н. Петров // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 12–16.

92. Коржова, О. В. Социально-психологический тренинг как метод оптимизации социально-психологического климата в коллективе сотрудников специальных подразделений силовых структур / О. В. Коржова, Ю. А. Кренева // Инженерный вестник Дона. – 2015. – № 4(38). – С. 47.

93. Коробов, В. Б. Теория и практика экспертных методов / В. Б. Коробов. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2019. – 281 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-015053-6. – DOI 10.12737/monography_5caee0067f1835.43206494.

94. Корчемный, П. А. Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в свете требований компетентностного подхода / П. А. Корчемный // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения : Сборник материалов Первой Международной научно-практической конференции, Москва, 30 ноября 2017 года. – Москва: Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2018. – С. 46–54.

95. Корчемный, П. А. Психологические механизмы проявления профессиональных компетенций в экстремальных ситуациях / П. А. Корчемный // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и лингводидактических исследований : Сборник материалов Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 17–18 апреля 2019 года / Ответственный редактор О.И. Кабакина. Том 2. – Москва: Московский государственный областной университет, 2019. – С. 64–71.

96. Корчемный, П. А. Роль ситуационного, системно-ситуативного, модельного подходов к психологической подготовке сотрудников силовых ведомств к экстремальным ситуациям профессиональной деятельности / П. А. Корчемный, В. В. Вахнина, В. А. Васильева // Прикладная психология и педагогика. – 2021. – Т. 6, № 4. – С. 1–11. – DOI 10.12737/2500-0543-2021-6-4-1-11.

97. Котенко, П. К. Статистика заболеваемости сотрудников и военнослужащих федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы МЧС России : Учебное пособие / П. К. Котенко, В. Ю. Головинова, В. И. Шевцов. – Санкт-Петербург : Издательство «Научные технологии», 2022. – 119 с. – ISBN 978-5-6047504-8-3.

98. Котик, М. А. Зависимость надежности работы человека-оператора от технических и психофизиологических ограничений : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук / Котик Михаил Аркадьевич – Москва, 1974. – 21 с.

99. Котовская, С. В. Взаимосвязь показателей функционального состояния субъектов экстремальной деятельности с компонентами жизнеспособности / С.В. Котовская, И. Г. Мосягин // Психология. Психофизиология. – 2019. – Том 12. – № 3. – С. 64–71.

100. Котовская, С. В., Эмергентно-синергетический подход к исследованию процесса развития жизнеспособности субъектов профессиональной деятельности / С. В. Котовская, Т. И. Бонкало // Актуальные проблемы психологического знания. – 2019. – № 2(51). – С. 5–18.

101. Кочетков, М. В. Профессионально важные качества, обеспечивающие надежность деятельности специалистов экстремального профиля / М. В. Кочетков // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. 2016. – № 2-3(26-27). – С. 11–14.

102. Крук, В. М. Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД / В. М. Крук // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. – № 1(56). – С. 100–105.

103. Крук, В. М. Психологическое обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Крук Владимир Михайлович. – Москва, 2013. – 502 с. .

104. Крук, В. М. Системно-ситуативный анализ психологического феномена надежности профессионала / В. М. Крук, Г. И. Семикин, А. Ю. Федотов // Человеческий капитал. – 2013. – № 9(57). – С. 66–74.

105. Кубышко, В. Л. Психологическое обеспечение стрессоустойчивости как элемента профессиональной надежности специалиста силовых структур /

В. Л. Кубышко, В. В. Вахнина, В. М. Крук, А. Ю. Федотов // Психология и право. – 2020. – Том 10, № 2. – С. 167–178.

106. Кузнецова, А. А. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации сотрудников профессий экстремального профиля (на примере государственной противопожарной службы) / А. А. Кузнецова, К. А. Миняхина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. – Том 11, № 2. – С. 155–171.

107. Купрейченко, А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – Москва : Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2013. – 571 с. – ISBN 978-5-9270-0126-2.

108. Лаухина, И. В. Структурно-функциональная модель формирования личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в процессе профессионального становления в пожарных частях / И. В. Лаухина // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2009. – №8(54). – С. 75–79.

109. Леденева, А. В. Социально-педагогические предпосылки формирования профессиональной активности / А. В. Леденева // Научное обозрение. Педагогические науки. 2016. – № 1. – С. 24–34.

110. Леньков, С.Л. Статистические методы в психологии : Учебник и практикум / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова. – 3-е издание, исправленное и дополненное. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство ЮРАЙТ», 2019. – 311 с. – (Бакалавр. Специалист. Магистр). – ISBN 978-5-534-11061-6.

111. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учеб. пособие для студентов вузов по направлению и спец. «Психология», «Клин. Психология» / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2004. – (Classicus). – ISBN 5-89357-153-3.

112. Лобач, М. А. Психологические составляющие социального здоровья / М. А. Лобач, Н. А. Коваль // Социальная среда и личность : сборник научных трудов / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего

образования «Гамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина».
– Тамбов : Издательский дом «Державинский», 2022. – С. 123–127.

113. Ломов, Б. Ф. Медико-психологические аспекты профессиональной надежности космонавта / Б. Ф. Ломов, В. И. Мясников // Психологический журнал. – 1988. – Том 9, № 6. – С. 65–72.

114. Лукашевич, П.Л. Формирование психологического здоровья с применением тренинговых технологий и рефлексивных практик в образовательных учреждениях МЧС России / П.Л. Лукашевич, С.Ю. Степанов // Шамовские педагогические чтения : Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 22–25 января 2022 года. Том Часть 1. – Москва: Научная школа управления образовательными системами, Международная академия наук педагогического образования, «5 за знания», 2022. – С. 856–860.

115. Мазилев, В. А. Методологические подходы в современной психологии / В. А. Мазилев // Методология современной психологии. – 2023. – № 18. – С. 292–299.

116. Мазилев, В. А. Методология психологии : Учебное пособие / В. А. Мазилев. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2007. – 360 с.

117. Манеров, Р. В. Эмоциональное выгорание как фактор развития посттравматического стрессового расстройства у сотрудников пожарно-спасательных частей МЧС России / Р. В. Манеров, Е. Ю. Ивашкова // Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях : Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 13 мая 2022 года / Под общей редакцией Р. Е. Булата. – Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России: Общество с ограниченной ответственностью «НПО ПБ АС», Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, 2022. – С. 209-214.

118. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
119. Меретукова, О. Г. Риски повреждения здоровья в подразделениях ФПС МЧС России / О. Г. Меретукова, Т. А. Шавырина, Е. Ю. Удавцова [и др.] // Безопасность техногенных и природных систем. – 2021. – № 2. – С. 19–24. – DOI 10.23947/2541-9129-2021-2-19-24.
120. Методические рекомендации по изучению социально-психологического климата в коллективах. – Москва : ЦЭПП МЧС России, 2011. – 143 с.
121. Методическое руководство по проведению профессионального психологического отбора в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – Москва : ЦЭПП МЧС России, 2013. – 117 с.
122. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России : пособие // Центр экстренной психологической помощи МЧС России ; сост: Бобровницкая М. М. и др. – Москва, 2006. – 384 с.
123. Милерян, Е. А. О надежности оператора в различных режимах работы / Е. А. Милерян // Вопросы психологии. – 1971. – № 4. – С. 60–69.
124. Мильман, В. Э. Некоторые вопросы повышения спортивной надежности / В. Э. Мильман // Материалы Всесоюзного симпозиума «Практические аспекты психологической подготовки спортсменов». – Москва, 1976. – С. 121–123.
125. Миронова О. И. Способность к установлению контакта в психологической науке / О. И. Миронова, М. А. Дмитриева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2020. – № 3(836). – С. 222–234.
126. Мусина, В. П. Психология профессиональной активности. Системно-динамический подход / В. П. Мусина. – Санкт-Петербург : Общество с ограниченной ответственностью «Книжный дом», 2012. – 208 с. – ISBN 978-5-94777-284-5.

127. Наследов, А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных / А. Наследов. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 400 с. – ISBN 978-5-459-00344-4.

128. Небылицын, В. Д. К надежности работы человека-оператора в автоматизированных системах / В. Д. Небылицын // Вопросы психологии. – 1961. – № 6. – С. 34–47.

129. Небылицын, В. Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления / В. Д. Небылицын // Инженерная психология ; под ред. А. Н. Леонтьева, В. П. Зинченко, Д. Ю. Панова. – Москва : МГУ, 1964. – С. 358–367.

130. Нерсесянц, А. В. Юрико-психологические исследования нравственных основ профессиональной надежности юриста: история и перспективы развития / А. В. Нерсесянц // История государства и права. – 2022. – № 4. – С. 60–67. – DOI 10.18572/1812-3805-2022-4-60-67.

131. Никифоров, Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров; С.-Петерб. гос. ун-т. – Санкт-Петербург : С.-Петерб. ун-т, 1996. – 172 с.

132. Никифоров, Д. А. Методика оценивания потенциальной ненадежности действий летчика / Д. А. Никифоров, А. А. Ворона, А. В. Богомолов, Ю. А. Кукушкин // Безопасность жизнедеятельности. – 2015. – № 7(175). – С. 7–16.

133. Носс, И.Н. Экспериментальная психология : Учебник и практикум / И.Н. Носс. – 1-е изд.. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 321 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02679-5.

134. Носс, И. Н. Влияние служебно-профессионального опыта жизнедеятельности сотрудников правоохранительных органов на когнитивные показатели / И. Н. Носс, Т. И. Бородина, А. А. Дубинский // Психическое здоровье. – 2023. – Т. 18, № 5. – С. 16–22. – DOI 10.25557/2074-014X.2023.05.16-22.

135. Носс, И. Н. К вопросу об эффективности личностно-профессиональной диагностики персонала / И. Н. Носс // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 1. – С. 73-76.

136. Обознов, А. А. Доверие и недоверие технике в деятельности сотрудников МЧС: критерии и проявления / А. А. Обознов, А. Ю. Акимова,

Ю. В. Бессонова, Г. Г. Броневицкий // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Т. 1, № 2(2). – С. 187–206.

137. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка : около 100000 слов, терминов и фразеологических выражений : новое издание : [12+] / С. И. Ожегов ; под редакцией доктора филологических наук, профессора Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – Москва : Мир и Образование, сор. 2021. — 1375, [1] с. : портр. : 21 см; ISBN 978-5-94666-678-7.

138. Опарин, Д. Е. Актуальные вопросы деятельности специализированных пожарно-спасательных частей ГПС МЧС России / Д. Е. Опарин // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей LVII Международной научно-практической конференции. В 2 ч., Пенза, 15 июня 2022 года. Том 1. – Пенза : Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г. Ю.), 2022. – С. 49–51.

139. Осадчук, О. Л. Понятие «надежность» в различных сферах жизнедеятельности человека: философские и этико-психологические аспекты / О. Л. Осадчук, Л. А. Максименко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 3-1. – С. 167–173.

140. Осипов, А. В. Профессионально-важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Осипов Артур Валентинович. – Ростов-на-Дону, 2009. – 197 с.

141. Папко, Е. В. Способ оценки стрессоустойчивости сотрудников Федеральной противопожарной службы МЧС России для принятия управленческих решений / Е. В. Папко, С. Г. Григорьев, С. Ю. Стукалов // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2022. – № 1. – С. 109–116. – DOI 10.25016/2541-7487-2022-0-1-109-116.

142. Петров, Н.Н. Формирование профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на

соискание ученой степени кандидата психологических наук. / Петров Николай Николаевич. – Тверь. 2018. – 167 с.

143. Пирогова, Л. В. Краткосрочная программа реабилитации специалистов ГПС МЧС России / Л. В. Пирогова, В. А. Корзунин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т. 25, № 1(80). – С. 37–42. – DOI 10.24411/1999-6241-2020-11006.

144. Пирогова, Л. В. Оценка результатов профессиографии должностей сотрудников МЧС России с помощью метода математического моделирования / Л. В. Пирогова, В. А. Корзунин, И. В. Федоткина // Известия Российской Военно-медицинской академии. – 2019. – Т. 38, № 3. – С. 75–79.

145. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – Москва : УРАО, 2002. – 160 с.

146. Приказ МЧС России от 01.12.2016 г. № 653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы». – URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210434/ (дата обращения 07.06.2023).

147. Приказ МЧС России от 30.03.2011 г. № 153 «Об утверждении Наставления по физической подготовке личного состава федеральной противопожарной службы» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 03 мая 2011 г., регистрационный № 20630). – URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113834/ (дата обращения 10.09.2023).

148. Приказ МЧС России от 02.10.2023 г. № 977 «Аттестация экспертов, привлекаемых МЧС России и его территориальными органами к осуществлению экспертизы в целях государственного контроля (надзора)». – URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_461127/ (дата обращения 11.05.2024).

149. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.09.2020 г. № 575-Н «Об утверждении профессионального стандарта «Пожарный». – URL

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_363412/ (дата обращения 20.04.2021).

150. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : Учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – 1-е изд.. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 520 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-1964-6.

151. Путивцев, П. В. Проблемы повышения профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля // П. В. Путивцев, И. Н. Носс // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2011. – № 3. – С. 118–123.

152. Разина, Т. В. Методика диагностики профессиональной мотивации научных работников и сотрудников в сферах трудовой деятельности, предполагающих исследования и опытно-конструкторские разработки (наукоемких производств) : Руководство пользователя / Т. В. Разина. – Москва : «Студия «Этника» (ИП Трошков А. В.), 2021. – 92 с. – ISBN 978-5-6045476-5-6.

153. Разина, Т. В. Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов / Т. В. Разина. – Москва : Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», 2023. – 236 с. – ISBN 978-5-605-01528-4.

154. Разина, Т. В. Структурно-функциональная организация и генезис мотивации научной деятельности : специальность 19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Т. В. Разина. – Ярославль, 2016. – 612 с.

155. Роговин, М. С. Психологическое исследование : Учеб. пособие / М. С. Роговин. – Ярославль : ЯрГУ, 1979. – 66 с.

156. Рубинштейн, С. Л. Принципы и пути развития психологии / С. Л. Рубинштейн; Академия наук СССР, Институт философии. – Москва : Издательство Академии наук СССР, 1959. – 354 с.

157. Рукавишников, А.А. Факторный личностный опросник Р. Кеттелла : методическое руководство / А. А. Рукавишников, М. В. Соколова. Санкт-Петербург : ИМАТОН, 2002. – 96 с.

158. Рыбников, В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля / В. Ю. Рыбников. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский Университет МВД России, 2000. – 205 с.

159. Савинков, С. Н. Исследование проблемы формирования профессиональных качеств сотрудников МЧС России / С. Н. Савинков // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2017. – Т. 16, № 6(145). – С. 45–53.

160. Савинков, С. Н. Психологические детерминанты развития надежности у сотрудников МЧС России / С. Н. Савинков, Н. А. Коваль // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2022. – № 1. – С. 221–246.

161. Савинков, С. Н. Психология надежности сотрудника МЧС России: духовно-нравственный подход / С. Н. Савинков, Н. А. Коваль, В. В. Комаров. – Казань : Общество с ограниченной ответственностью «Бук», 2020. – 216 с. – ISBN 978-5-00118-636-6.

162. Савинков, С. Н. Психология служебной деятельности : Учебное пособие для вузов / С. Н. Савинков, Н. А. Коваль, А. А. Тарасова. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 320 с.

163. Савинков, С. Н. Содержание и структура надежности как профессионально важного качества сотрудников МЧС России / С. Н. Савинков, Л. Е. Солянкина // Ярославский педагогический вестник. – 2024. – № 2(137). – С. 193–202.

164. Савинков, С. Н. Социально-психологический тренинг как метод развития личностно-профессиональных качеств сотрудников МЧС России / С. Н. Савинков // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2018. – № 2(50). – С. 51–62.

165. Седнев, В. А. Методика профессиональной диагностики специалистов пиротехнических подразделений МЧС России / В. А. Седнев, П. А. Аляев // Гражданская оборона на страже мира и безопасности : Материалы V Международной научно-практической конференции, посвященной Всемирному дню гражданской обороны. В 4-х частях, Москва, 01 марта 2021 года. Том Часть

III. – Москва : Академия Государственной противопожарной службы МЧС России, 2021. – С. 15–24.

166. Селиванов, А. Е. Потребность в психологической безопасности и субъективное благополучие сотрудников пожарно-спасательных частей / А. Е. Селиванов // Психология и социокультурные проблемы общества : Материалы II региональной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной памяти Валерия Владимировича Фадеева, Екатеринбург, 09 февраля 2022 года. – Екатеринбург : Автономная некоммерческая организация высшего образования «Гуманитарный университет», 2022. – С. 144–152.

167. Симонова, Н. Н. Личностная надежность спасателей МЧС и их профессиональная успешность / Н. Н. Симонова, А. С. Матренко, Ф. Р. Султанова, Л. М. Губайдулина, В. В. Барабанщикова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2020. – № 4. – С. 221–250. – DOI 10.11621/vsp.2020.04.11.

168. Слоботчиков, О. Н. Психологическое обеспечение профессионального отбора и личностной надежности персонала : Коллективная монография / О. Н. Слоботчиков, Г. В. Гнездилов, Е. А. Кокорева [и др.]. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2016. – 528 с. – ISBN 978-5-519-49360-4.

169. Соловьев, И. В. Использование 16-факторного личностного опросника Кэттелла для оценки и прогнозирования адаптационных возможностей военнослужащих при выполнении служебно-боевых задач в экстремальных условиях / И. В. Соловьев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1998. – № 1(7). – С. 77–84.

170. Солянкина, Л.Е. Целостный подход к изучению профессиональной компетентности специалиста как практико-ориентированного конструкта / Л. Е. Солянкина // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2013. – № 2(261). – С. 115–118.

171. Солянкина, Л. Е. Профессиограмма как информационно-психологическая модель развития сотрудника полиции в период вузовской подготовки / Л. Е. Солянкина, Г. М. Семененко // Психолого-педагогические аспекты становления развития сотрудника ОВД в условиях вузовской подготовки : Межведомственная научно-практическая конференция: сборник научных трудов,

Москва, 31 марта 2021 года / Сост. А. А. Базулина. – Москва : Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В. Я. Кикотя, 2021. – С. 122–126.

172. Станкевич, Т. С. Рекомендации по организации подготовки личного состава пожарно-спасательной части / Т. С. Станкевич, Е. Р. Нарметова / Балтийский морской форум : Материалы IX Международного Балтийского форума, Калининград, 4-9 октября 2021 года. Том 1. – Калининград : Калининградский государственный технический университет, 2022. – С. 654–658.

173. Становова, Л. А. Особенности профессионального здоровья и жизнеспособности сотрудников МЧС / Л. А. Становова // Актуальные проблемы практической психологии : Материалы Международной научно-практической конференции, Тверь, 20 декабря 2019 года. – Тверь : ООО «СФК-офис», 2020. – С. 359–364.

174. Старов М. И. Теоретико-методологический анализ феномена «Уверенность в себе» в отечественных и зарубежных научных источниках / М. И. Старов, Т. Н. Ефимова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – № 2(118). – С. 9–15.

175. Стрижов, Е. Ю. Моральные и универсальные ценности в системе нравственной надежности личности / Е. Ю. Стрижов // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – № 1(79). – С. 84–88.

176. Талашманова К. А. Принципы и методики исследования профессиональной надежности персонала / К. А. Талашманова // Человеческий капитал. – 2022. – № 6(162). – С. 105–115.

177. Талашманова, К. А. К проблеме понимания профессиональной надежности субъекта / К. А. Талашманова // Человеческий капитал. – 2020. – № 3(135). – С. 239-245.

178. Талашманова, К. А. Развитие профессиональной надежности как инвестиция в человеческий капитал / К. А. Талашманова // Профессиональное образование в современном мире. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 105–113.

179. Тарасова, А. А. Критерии оценки результатов мониторингового психодиагностического обследования в системе МЧС России / А. А. Тарасова,

Ю. С. Шойгу, В. И. Цыбуля // Национальный психологический журнал. – 2021. – № 3(43). – С. 63–86.

180. Тарасова, А. А. Психодиагностическое сопровождение как часть обеспечения профессиональной надежности специалистов МЧС России / А. А. Тарасова // Гражданская оборона на страже мира и безопасности : Материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной Всемирному дню гражданской обороны . В 3-х частях, Москва, 01 марта 2019 года. Том Часть 1. – Москва : Академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, 2019. – С. 59–64.

181. Тарасова, А. А. Структура профессионально важных качеств специалистов Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России / А. А. Тарасова, Ю. С. Шойгу // Национальный психологический журнал. – 2020. – Т. 1, № 1(37). – С. 94–106.

182. Тербнев, В. В. Организация службы и подготовки в пожарно-спасательных подразделениях. Часть 1. Организация службы : Учебник / В. В. Тербнев. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью Издательство «КУРС», 2020. – 256 с. – (Техносферная безопасность и природообустройство). – ISBN 978-5-907228-17-7.

183. Титаренко, М. С. Влияние экстремальных ситуаций в профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России на возникновение морбидных рисков / М. С. Титаренко, С. П. Шклярчук // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». – 2010. – № 3. – С. 84–88.

184. Толочек, В. А. Континуум «задатки – способности – профессионально важные качества – компетенции»: открытые вопросы / В. А. Толочек // Психологический журнал. – 2020. – Т. 41, № 4. – С. 32–45.

185. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков. – Москва : Аделант, 2014. – 800 с. – ISBN 978-5-93642-345-1.

186. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной

противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – URL https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198195/ (дата обращения 15.04.2023).

187. Федотов, А. Ю. Психологические основания нравственного воспитания в контексте профессиональной надежности сотрудника органов внутренних дел российской федерации / А. Ю. Федотов // Педагогический диалог : Альманах. Материалы Всероссийского Научно-методического семинара, Москва, 14 ноября 2023 года. – Москва : Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя, 2024. – С. 127–134.

188. Федотов, А. Ю. Психологические условия повышения надежности профессионально-исполнительских действий специалиста силовых структур / А. Ю. Федотов // Психология и право. – 2020. – Том 10, № 2. – С. 201-211.

189. Федотов А. Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надежности специалиста силовых структур : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Федотов Андрей Юрьевич, 2020. – 905 с.

190. Федотов, А. Ю. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД / А. Ю. Федотов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1(60). – С. 3–7.

191. Федотов С. Н. Проблема исследования психологических факторов успешности профессиональной деятельности специалистов / С. Н. Федотов. – Рязань : Индивидуальный предприниматель Колупаева Елена Владимировна, 2022. – 176 с. – ISBN 978-5-6049056-2-3.

192. Федотов, С. Н. Психология профессии / С. Н. Федотов, В. В. Юклянюк. – Тверь : ЧуДо, 2000. – 151 с.

193. Фролова, А. А. Теоретическая модель успешности профессиональной деятельности представителей профессий особого риска / А. А. Фролова / Современные подходы в оказании экстренной психологической помощи : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 25–27

марта 2017 года / Под редакцией А. В. Кокурина, В. И. Екимовой, Е. А. Орловой. – Москва: «Русайнс», 2017. – С. 133–137.

194. Харламова, Л. С. Специфика подготовки специального контингента (спасатели, пожарные) / Л. С. Харламова, О. Г. Любская, Н. В. Якутина // Перспективы науки. – 2020. – № 6(129). – С. 128–130.

195. Хмельницкий, Д.С. Психологическая подготовка пожарных и спасателей к работе в экстремальных условиях / Д.С. Хмельницкий, А.А. Огиенко, И.Н. Двойцова // Естественные науки и пожаробезопасность: проблемы и перспективы исследований : Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 21.03.24 г. – Иваново : Ивановская пожарно-спасательная академия Государственной противопожарной службы МЧС РФ, 2024. – С. 495–499.

196. Цень, Я. М. Пожарные спасатели / Я. М. Цень // Наука как призвание: теория и практика : Материалы междисциплинарной научно-практической конференции с международным участием, Москва 25–26 февраля 2020 года. – Москва : Академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, 2020. – С. 186–188.

197. Чаликова, О. С. Психодиагностическая работа психолога: теоретический и практический аспекты / О. С. Чаликова. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. – 138 с. – ISBN 978-5-7996-2186-5.

198. Чирков, А. А. Разработка системы тренировок по развитию скоростно-силовых качеств и выносливости личного состава пожарно-спасательных подразделений ФПС ГПС МЧС России / А. А. Чирков, Е. Е. Маринич / Актуальные проблемы науки и техники : Сборник научных статей по материалам VII Международной научно-практической конференции, Уфа, 14 января 2022 года. – Уфа : ООО «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2022. – С. 57–67.

199. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков ; Ответственный редактор К. А. Абульханова-

Славская. – Москва : Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр Российской академии наук «Издательство "Наука», 1982. – 185 с.

200. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека / В. Д. Шадриков. Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 464 с. – (Достижения в психологии). – ISBN 978-5-9270-0261-0.

201. Шаяхметова, Э. Ш. Взаимосвязи эмоционального выгорания и психофизиологических показателей у сотрудников противопожарной службы МЧС России / Э. Ш. Шаяхметова, А. Н. Нугаева, Г. Ф. Тулитбаева, Р. Р. Самигуллин // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14, № 1. – С. 128–135. – DOI 10.14529/jpps210113.

202. Шевченко, Т. И. Стрессоустойчивость специалистов опасных профессий МЧС России / Т. И. Шевченко, Н. В. Макарова, Т. Г. Бохан // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 369. – С. 164–167.

203. Шеншин, В. М. О дополнительном профессиональном образовании в качестве обязательного условия допуска к работе как новом виде обучения мерам пожарной безопасности / В. М. Шеншин // Право в Вооруженных силах – Военно-правовое обозрение. – 2022. – № 2(295). – С. 120–128.

204. Шкитронов, М. Е. Социальные компетенции специалистов пожарной безопасности / М. Е. Шкитронов, О. В. Войтенко // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 1. – С. 182–184.

205. Шкитронов, М. Е. Формирование общепрофессиональных компетенций при подготовке специалистов пожарной безопасности в России и за рубежом – сравнительный аспект / М. Е. Шкитронов, О. В. Войтенко // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 1. – С. 128–132.

206. Шойгу, Ю. С. Взаимосвязь профессионально важных качеств и успешности профессиональной деятельности у специалистов Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России / Ю. С. Шойгу, А. А. Тарасова // Российский психологический журнал. 2018. – Том 15, № 1. – С. 113–139. – DOI 10.21702/рпж.2018.1.6.

207. Щебланов, В.Ю. Надежность деятельности и профессиональное здоровье работающих в неблагоприятных условиях (концепция, методы и критерии оценки) : специальность 14.00.07 «Гигиена» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора биологических наук / Щебланов Виктор Ювенолиевич. – Москва, 1996. – 22 с.
208. Bertalanffy, von, L. General System Theory – A Critical Review // General Systems. – Vol. VII. – 1962. – P. 1–20.
209. Borofsky, G. L. User's manual for the employee reliability inventory screening system. // Bay State Psychological Associates, 1993. – 200 p.
210. Briggs, S. R. Cheek, J. M. The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales // Journal of Personality. – 1986. – Vol. 54. – P. 106–148.
211. Brooks, S. K., Dunn, R., Amlot, R., Greenberg, N., Rubin, G. J. Training and post-disaster interventions for the psychological impacts on disaster-exposed employees: a systematic review // Journal of Mental Health. – 2018. – № 28(6). – P. 1–25.
212. D'Andera, L. M., Waters, C. Predicting post-incident stress in emergency personnel: A guide for mental health professionals on critical incident stress management teams // International Journal of Emergency Mental Health. 2000. – Vol. 2(1). – P. 33–41.
213. Day, D. V., Silverman, S. B. Personality and job performance: evidence of incremental validity // Personnel Psychology. – 1989. – Vol. 42. – P. 25–36.
214. Dudek, B. Application of the big five model for the purpose of selection in fire services // Przegląd Psychologiczny. – 2001. – Vol. 44(4). – P. 495–508.
215. Fannin, N., Dabbs, J. M. Testosterone and the work of firefighters: Fighting fires and delivering medical care // Journal of Research in Personality. – 2003. – Vol. 37(2). – P. 107–115.
216. French, S., Bedford, T., Pollard, S., Soane, E. Human reliability analysis: A critique and review for managers // Safety Science. – 2011. – Vol. 49(6). – P. 753–763.
217. Gohm, C. L., Baumann, M. R., Sniezek, J. A. Personality in extreme situations: Thinking (or not) under acute stress // Journal of Research in Personality. – 2001. – Vol. 35. – P. 388–399.

218. Hartmann, H. Ego psychology and the problem of adaptation / Organization and pathology of thought: selected sources / Ed. by D. Rapaport. – New York : Columbia University Press, 1951. – P. 362–396.
219. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., Hoegl, M. Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis // Applied Psychology. – 2020. – № 69(3). – P. 913–959.
220. Hogan, J., Hogan, R. How to measure employee reliability // Journal of Applied psychology. – 1989. – Vol. 74. – №. 2. – P. 273.
221. Jachnis, A. Temperamental antecedents of efficiency in firemen and sportsmen // Przegląd Psychologiczny. – 1996. – Vol. 39(1-2). – P. 115–125.
222. Jacobs, J. The effectiveness of critical incident stress debriefing with primary and secondary victims of trauma // International Journal of Emergency Mental Health. – 2004. – Vol. 6(1). – P. 5–14.
223. Klee, S., Renner, K. H. In search of the «Rescue Personality». A questionnaire study with emergency medical services personnel // Personality and Individual Differences. – 2013. – Vol. 54(5). – P. 669–672.
224. Lazarus, R. S., Folkman, S. Stress, appraisal, and coping. – New York : Springer Publishing House, 1984. – 445 p.
225. Liao, J., Arvey, R. D., Nutting, S. M., Butler, R. J. Correlates of work injury frequency and duration among firefighters // Journal of Occupational Health Psychology. – 2001. – Vol. 6(3). – P. 229–242.
226. Lopatto, D., Williams, J. Self-control: critic review and an alternative interpretation // Journal of Psychological Record. – 2001. – P. 3–12.
227. Mao, X., Hu, X., Loke, A. Y. A Concept Analysis on Disaster Resilience in Rescue Workers: The Psychological Perspective // Disaster Medicine and Public Health Preparedness. – 2021. – Vol. 10. – P. 1–10.
228. Mitchell, J.T. Development and functions of a critical incident stress debriefing team // JEMS. – 1988. – Vol. 13. – P. 43–46.

229. Mitchell J.T., Bray G.P. Emergency services stress: Guidelines for preserving the health and careers of emergency services personnel. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1990. – 230 p.
230. Moran, C., Britton, N., Correy, B. Characterising voluntary emergency responders // *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*. – 1992. – Vol. 10. – P. 207–216.
231. Morosanova, V. I., Gaidamashko, I. V., Chistyakova, S. N., Kondratyuk N. G., Burmistrova-Savenkova A.V. Regulatory and personality predictors of the reliability of professional actions // *Psychology in Russia: State of the Art*. – 2017. – Vol. 10. – № 4. – P. 195–207.
232. Murphy, L. B., Moriarity, A. E. Vulnerability, coping, and growth: from infancy to adolescence. – New Haven; CT : Yale University Press, 1976. – 223 p.
233. Pawlowski, W, Lasota, D., Goniewicz, K., Goniewicz, M., Okonska, P. Personality and education profiles of emergency rescuer // *Journal of Education, Health and Sport*. – 2018. – Vol. 8(6). – P. 173–185.
234. Petrillo, A., De Felice, F., Methodological approach for performing human reliability and error analysis in railway transportation system // *International Journal of Engineering and Technology*. – 2011. – Vol. 3. – №. 5. – P. 341–353.
235. Regehr, C., Hill, J., Glancy, G.D. Individual predictors of traumatic reactions in firefighters // *Journal of Nervous and Mental Disease*. – 2000. – Vol. 188(6). – P. 333–339.
236. Shakespears-Finch, J., Smith, S., Obst, P. Trauma, coping resources, and family functioning in emergency service personnel: A comparative study // *Work & Stress*, 2002. – Vol. 16(3). – P. 275–282.
237. Ursano, J. Robert. Psychodynamic psychotherapy. – Washington, London, 2001. – 250 p.
238. Wagner, S. L. Emergency response service personnel and the critical incident stress debriefing debate // *International Journal of Emergency Mental Health* – 2005. – Vol. 7(1). – P. 33–40.

239. Wagner, Sh. I, Martin, C. A., McFee, Ju. A. Investigating the «Rescue Personality» // Traumatology. – 2009. – Vol. 15(3). – P. 5–12.
240. Woodson, W. E. Human Reliability with Human factors. Pergamon Press – Inc., New York, 1981. – 431 p.
241. Xia, M., Li, X., Tudge, J. R. H. Operationalizing Urie Bronfenbrenner’s process-person-context-time model // Human Development. – 2020. – Vol. 64. – № 1. – P. 10–20.

Приложение А
Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников
ПСЧ МЧС России

Уважаемые коллеги! Просим выразить свое согласие со следующими утверждениями, обведя кружком выбранный ответ.

- 3 – абсолютно не согласен;
- 2 – не согласен;
- 1 – бываю не согласен;
- 0 – сомневаюсь;
- + 1 – бываю согласен;
- + 2 – согласен;
- + 3 – абсолютно согласен.

1	Я умею ставить четкие цели в своей работе	-3	-2	-1	0	1	2	3
2	У меня устойчивые мотивы выполнять свою работу	-3	-2	-1	0	1	2	3
3	Моя работа в сложных и экстремальных ситуациях имеет смысл	-3	-2	-1	0	1	2	3
4	Я обладаю высокими нравственными качествами	-3	-2	-1	0	1	2	3
5	Я ответственный человек	-3	-2	-1	0	1	2	3
6	Верность – мое качество	-3	-2	-1	0	1	2	3
7	У меня высокий уровень профессиональных знаний	-3	-2	-1	0	1	2	3
8	Я четко представляю себе возможные чрезвычайные ситуации в своей работе	-3	-2	-1	0	1	2	3
9	У меня достаточный опыт работы в чрезвычайных ситуациях	-3	-2	-1	0	1	2	3
10	Я обладаю нужными умениями, необходимыми для работы в чрезвычайных ситуациях	-3	-2	-1	0	1	2	3
11	Большинство действий в чрезвычайных ситуациях я совершаю автоматически	-3	-2	-1	0	1	2	3
12	Я хорошо владею необходимым оборудованием	-3	-2	-1	0	1	2	3
13	Я строго соблюдаю технику личной безопасности	-3	-2	-1	0	1	2	3
14	Я умею сотрудничать с коллегами	-3	-2	-1	0	1	2	3
15	Я с готовность прихожу на помощь другим	-3	-2	-1	0	1	2	3
16	Я ценю взаимовыручку в работе	-3	-2	-1	0	1	2	3
17	Придаю большое значение взаимопониманию с коллегами	-3	-2	-1	0	1	2	3
18	Я умею оказывать психологическую поддержку другим людям	-3	-2	-1	0	1	2	3
19	Я умею оказывать положительное влияние на других людей	-3	-2	-1	0	1	2	3
20	У меня есть специальное образование для работы в чрезвычайных ситуациях	-3	-2	-1	0	1	2	3
21	Я имею специальную подготовку для поведения в ситуациях, требующих риска	-3	-2	-1	0	1	2	3
22	Я умею принимать экстренные решения во время работы	-3	-2	-1	0	1	2	3
23	Я считаю важным максимально снижать риск для себя и других	-3	-2	-1	0	1	2	3

Укажите, пожалуйста, Ваш возраст _____

Укажите, пожалуйста, стаж работы в МЧС _____

Укажите, пожалуйста, уровень образования _____

Спасибо за Ваш ответ!

Обработка результатов:

Вопросы:

1, 6, 14, 16, 17, 19 – позволяют выявить социально-психологический компонент сотрудника (коэффициент 1,8);

3, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 20, 21, 23 – направлены на изучение профессионального компонента сотрудника;

2, 3, 4, 8, 15, 18, 23 – позволяют выявить нравственно-психологический компонент (коэффициент 1,5).

При организации обследования испытуемых просят выразить свое согласие с утверждениями, варианты ответов от «-3» – абсолютно не согласен до «+3» – абсолютно согласен. Дополнительно собираются анкетные данные по возрасту, стажу работы и уровню образования.

Приложение Б

Анкета для определения качеств, характеризующих профессиональную надежность сотрудника

«Уважаемый респондент! Просим Вас выбрать из числа представленных качеств те, которые, по вашему мнению, являются необходимыми для надежного сотрудника пожарно-спасательной части МЧС России. Номер выбранного Вами качества обведите в кружок».

№	Качества
1	Готовность к действию
2	Целеустремленность
3	Умение проявлять инициативу
4	Морально-психологическая устойчивость
5	Уверенность в своих словах
6	Контроль эмоций и их адекватность
7	Умение четко и лаконично выражать свои мысли
8	Уверенность в себе
9	Ответственность
10	Умение слушать и понимать собеседника
11	Самоконтроль
12	Энергичность
13	Стремление достичь поставленной цели
14	Профессиональная активность
15	Морально-психологическая устойчивость
16	Коммуникативность
17	Проявление волевых усилий в работе
18	Склонность к риску
19	Четкость и организованность в работе
20	Соответствие слов и дел
21	Стремление к успеху в работе
22	Организаторские способности
23	Доброта
24	Открытость
25	Искренность

Приложение В

Матрица исходных данных

Таблица В.1

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойальность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
1	М	1,8	28	34	9	41	49	50	43	47	46	46	51	40	35	35	26	136	9	5	6	8	5	2	10	6
2	М	10,2	18	16	13	48	45	45	48	41	52	48	48	28	30	44	27	129	6	4	5	9	4	4	7	3
3	М	4,9	40	18	8	44	47	41	46	52	54	43	43	34	34	26	36	130	5	3	4	9	7	6	5	8
4	М	5,3	46	20	11	43	40	49	45	50	48	49	52	42	30	27	46	145	5	3	3	6	7	7	8	9
5	М	3,2	22	14	12	48	46	41	54	49	45	40	48	38	36	41	27	142	7	3	4	8	10	3	8	6
6	М	13,3	15	10	9	43	43	41	48	44	42	46	40	30	28	29	30	117	8	4	5	10	6	6	4	6
7	М	8,4	32	12	4	46	46	47	44	42	58	51	46	36	31	43	29	139	8	4	6	7	4	4	9	8
8	М	3,9	26	14	3	43	46	43	44	40	50	43	49	28	26	28	27	109	7	5	4	7	5	5	7	3
9	М	3,1	38	15	7	40	54	46	47	60	53	40	52	31	32	27	27	117	6	4	3	5	4	7	8	6
10	М	11,2	25	17	8	44	53	48	55	45	67	48	54	34	41	36	34	145	3	4	8	6	6	6	6	9
11	М	5,5	14	14	10	46	51	49	44	59	43	49	56	36	41	34	35	146	7	5	6	8	5	4	9	3
12	М	13,2	16	12	12	46	43	43	42	47	47	43	41	31	33	36	33	133	6	3	8	5	7	7	6	8
13	М	8,8	18	29	7	59	48	55	52	58	46	49	59	39	34	35	26	134	4	5	4	8	4	6	8	6
14	М	0,11	32	14	9	41	45	43	47	49	48	46	51	38	37	41	26	142	5	3	3	9	10	6	10	8
15	М	6,4	51	15	7	47	49	49	44	45	41	43	44	34	41	40	27	142	10	4	7	10	7	5	6	9
16	М	10,9	21	16	5	43	48	50	46	43	48	50	43	33	40	38	28	139	5	7	5	5	8	7	10	10
17	М	2,2	43	17	12	40	50	40	47	47	52	57	52	40	41	37	30	148	4	4	9	8	5	9	8	7
18	М	5,6	25	20	5	46	44	41	43	53	43	44	46	36	33	35	35	139	10	4	6	8	6	5	7	8
19	М	1,1	20	19	10	36	47	45	50	57	44	49	46	27	26	29	40	122	7	4	4	7	6	9	9	7
20	М	6,4	16	10	6	44	43	45	43	49	41	42	44	34	36	31	44	145	6	3	4	6	5	7	10	7

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
21	М	12,3	14	36	8	45	50	44	47	49	58	51	45	35	41	30	41	147	8	3	6	10	5	6	8	8
22	М	7,3	36	14	17	47	58	50	46	52	60	43	57	37	38	40	38	153	5	4	3	7	6	5	6	8
23	М	2,2	41	13	8	47	43	49	40	41	53	44	47	27	32	44	43	146	7	4	5	7	10	6	7	7
24	М	7,3	38	15	12	41	53	55	47	47	46	42	47	37	32	42	27	138	5	4	8	8	8	9	8	7
25	М	1,6	23	12	4	44	45	42	43	48	69	53	44	26	35	34	26	121	5	4	7	4	6	3	6	7
26	М	13,2	30	24	12	48	43	48	43	47	45	43	48	38	40	32	26	136	9	3	6	8	7	3	9	8
27	М	6,6	22	45	9	45	48	48	44	48	44	43	45	35	41	34	34	144	8	4	6	7	6	5	8	7
28	М	10,2	15	26	14	42	54	48	41	40	54	41	48	55	44	36	33	168	4	6	3	6	7	9	7	6
29	М	4,9	37	25	7	44	47	48	53	48	44	54	44	34	55	36	37	162	6	4	4	8	5	5	8	8
30	М	2,1	46	25	5	42	44	41	50	60	43	52	46	28	48	38	38	152	8	4	8	10	5	9	6	8
31	М	3,6	27	36	9	48	47	48	44	48	42	45	48	37	44	43	40	164	5	7	5	4	7	8	5	6
32	М	8,2	28	14	18	41	48	43	48	44	46	47	48	41	38	44	39	162	8	4	7	7	8	6	7	7
33	М	12,1	33	38	9	46	38	47	44	49	50	55	46	36	48	40	38	162	5	4	8	8	6	8	5	8
34	М	3,9	32	47	15	42	47	45	57	43	47	42	52	52	31	35	41	159	9	3	9	6	10	7	7	6
35	М	12,4	29	27	6	48	41	47	47	40	49	44	48	28	51	34	44	157	6	8	8	9	6	7	10	8
36	М	5,9	21	21	4	47	43	46	44	50	42	45	47	37	43	41	46	167	5	6	5	9	9	5	9	8
37	М	2,11	36	13	8	44	38	60	48	49	50	45	44	27	37	42	25	131	7	5	7	5	9	5	8	7
38	М	4,11	37	21	9	44	44	55	41	41	44	53	44	34	44	33	30	141	5	7	2	9	7	6	8	6
39	М	14,7	22	10	7	48	49	55	43	44	55	48	44	34	50	32	31	147	4	7	7	10	8	7	7	7
40	М	2,11	22	14	4	45	53	43	45	41	50	44	55	35	45	37	33	150	6	5	3	8	7	8	10	6

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
41	М	5,1	39	37	8	43	52	49	44	40	42	44	44	33	32	34	34	133	9	8	8	6	10	7	5	8
42	М	12,7	14	12	11	41	44	41	50	46	41	43	41	45	36	26	35	142	10	6	7	9	9	8	9	6
43	М	8,3	18	35	9	47	39	42	43	48	45	55	47	47	29	28	40	144	5	3	4	6	8	9	7	7
44	М	9,5	12	28	14	43	47	46	45	42	45	42	43	46	47	27	42	162	8	6	4	10	7	6	7	9
45	М	1,4	38	15	9	51	44	44	40	48	42	46	41	31	40	32	46	149	4	2	8	4	6	5	5	7
46	М	4,2	42	48	10	47	56	45	44	47	43	42	49	49	36	46	34	165	10	3	5	9	7	8	7	9
47	М	8,8	47	21	5	53	46	47	48	47	42	48	49	33	43	45	28	149	7	5	7	9	5	5	7	6
48	М	11,8	25	22	17	46	40	42	46	48	41	55	46	26	40	32	33	131	7	7	4	5	6	6	8	5
49	М	3,1	21	10	9	44	51	47	49	49	47	58	44	34	34	33	34	135	8	5	5	4	5	4	5	4
50	М	0,6	12	16	8	49	42	46	42	52	46	50	46	40	39	36	32	147	5	8	3	5	6	4	8	5
51	М	5,3	29	19	15	47	46	48	50	52	59	43	47	37	46	43	27	153	3	9	5	3	7	3	8	4
52	М	1,3	19	10	22	42	47	49	54	56	56	55	42	50	47	40	32	169	9	5	7	3	3	3	7	4
53	М	5,5	18	18	15	41	39	41	43	48	59	43	41	31	31	41	32	135	9	7	4	2	5	5	5	5
54	М	10,2	24	34	9	42	49	43	47	45	43	40	42	44	34	44	30	152	3	4	5	2	6	7	7	6
55	М	2,5	19	18	15	46	49	50	43	45	53	45	46	36	29	33	43	141	7	8	5	4	5	6	9	4
56	М	9,1	19	18	7	48	40	40	43	46	53	48	48	28	43	35	44	150	3	4	7	2	6	6	7	5
57	М	2,8	28	31	6	67	38	43	42	45	53	48	47	27	38	33	35	133	6	9	4	3	5	8	5	6
58	М	10,5	29	14	15	44	38	47	51	50	48	50	54	24	48	28	36	136	7	7	5	2	7	5	5	4
59	М	7,2	21	15	20	46	60	47	49	45	50	42	46	26	46	36	36	144	7	8	4	4	5	6	8	4
60	М	0,6	39	18	11	44	46	45	44	46	47	47	44	34	32	37	38	141	5	4	5	3	6	6	5	5

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
61	М	11,4	24	21	13	42	45	41	44	45	50	52	42	32	42	41	34,9	149,9	8	7	7	4	8	2	9	10
62	М	6,7	16	21	15	49	43	46	45	46	41	41	49	44	34	40	36	154	5	6	4	10	7	2	7	7
63	М	9,4	17	18	8	41	44	64	45	47	47	45	41	45	38	42	33	158	8	6	8	8	7	9	5	8
64	М	2,8	27	19	5	48	54	42	44	50	47	47	48	38	45	36	34	153	4	3	6	6	6	7	7	6
65	М	5,5	24	17	4	43	45	46	41	50	53	42	43	50	51	37	44	182	5	8	8	6	10	4	5	8
66	М	10,6	31	24	9	41	48	46	46	40	53	46	41	42	38	36	45	161	9	9	7	6	6	9	8	8
67	М	13,2	16	13	22	45	44	49	51	49	53	40	45	26	34	39	30	129	3	8	7	4	9	3	5	7
68	М	1,11	14	15	7	43	54	46	44	43	53	54	43	34	40	36	35	145	7	7	8	9	7	3	7	6
69	М	6,1	12	15	4	45	47	42	51	48	47	43	45	28	37	32	32	129	10	7	6	10	8	4	10	7
70	М	9,1	14	23	12	49	43	47	45	47	53	43	49	29	48	37	35	149	5	6	7	4	6	4	5	6
71	М	13,7	16	14	16	45	40	48	47	42	59	52	43	30	50	38	39	157	4	8	8	6	5	9	5	9
72	М	4,7	12	16	17	43	48	44	43	41	50	48	43	33	34	28	29	124	4	7	7	9	8	8	7	6
73	М	3,1	14	15	9	49	46	49	49	47	62	60	49	30	32	28	29	119	4	3	6	6	9	7	9	7
74	М	11,8	14	14	15	50	50	43	50	48	48	45	40	31	40	35	30	136	5	4	3	4	6	7	7	9
75	М	6,1	16	16	18	39	46	48	48	44	47	50	49	32	44	33	28	137	4	2	8	8	6	6	5	7
76	М	6,6	12	29	7	52	40	41	42	46	56	52	42	33	45	33	32	143	4	3	5	3	10	8	6	9
77	М	10,4	12	28	15	37	42	43	41	44	62	57	47	27	34	40	31	132	6	4	7	2	5	5	7	6
78	М	1,2	14	15	15	46	43	46	45	46	41	45	46	38	38	35	32	143	5	7	4	5	6	5	10	5
79	М	2,1	16	14	8	46	48	40	46	56	56	52	46	39	29	33	31	132	6	4	5	4	5	4	5	4
80	М	6,2	14	16	17	39	43	54	47	44	53	47	49	41	42	39	28	150	4	3	8	5	6	3	8	5

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
81	М	10,4	12	22	15	32	35	57	46	44	59	43	42	40	36	35	39	150	6	3	5	3	6	6	8	4
82	М	12,4	20	17	9	42	41	54	44	44	56	55	42	38	35	35	34	142	7	6	7	3	7	4	7	4
83	М	3,1	16	14	14	49	46	52	49	49	59	43	50	35	29	32	29	125	7	7	4	2	5	5	5	5
84	М	9,9	16	11	16	40	47	43	48	48	43	40	50	36	26	32	38	132	8	5	5	2	10	5	10	6
85	М	7,5	20	16	16	46	48	49	42	50	53	45	47	28	45	30	32	135	7	8	5	4	5	4	9	4
86	М	14,8	18	15	7	48	44	56	49	42	53	48	44	36	44	32	39	151	6	5	7	2	6	4	7	4
87	М	8,3	16	47	16	40	42	46	50	44	53	48	40	40	31	37	41	149	5	9	2	3	5	8	8	6
88	М	9,8	14	17	18	55	43	59	41	44	48	40	40	29	34	34	41	138	5	7	5	2	9	6	9	4
89	М	3,4	18	12	15	45	45	45	40	44	50	42	45	26	26	36	40	128	5	8	8	4	5	5	8	4
90	М	12,2	12	14	16	40	45	43	46	40	47	47	45	41	36	39	37	153	5	6	5	3	5	6	5	5
91	М	5,1	16	12	8	44	40	53	48	48	50	52	44	29	40	43	28	140	6	7	7	4	7	4	5	6
92	М	9,4	18	17	8	40	45	47	46	40	41	41	40	32	41	40	37	150	4	6	7	10	7	9	7	7
93	М	3,7	14	14	16	46	60	70	71	42	47	45	40	33	51	31	35	150	6	10	8	8	7	9	5	8
94	М	12,1	18	14	9	40	55	41	40	67	47	47	40	39	48	33	44	164	7	3	5	6	6	4	7	6
95	М	11,9	16	16	15	53	49	45	48	49	53	42	43	30	49	35	28	142	5	8	3	6	8	3	5	8
96	М	10,8	27	13	5	39	44	50	47	47	53	46	49	29	35	39	38	141	5	6	6	6	8	6	5	8
97	М	5,4	20	16	20	60	43	40	46	41	53	40	42	34	32	28	36	130	4	6	7	4	9	6	5	7
98	М	2,5	19	14	13	62	45	47	41	43	53	54	40	41	35	41	31	148	6	7	8	9	10	7	7	6
99	М	7,2	21	13	15	43	41	44	50	48	47	43	43	33	4	44	29	110	4	7	7	8	7	4	7	7
100	М	11,3	20	25	11	69	44	46	48	43	53	43	40	30	45	36	28	139	4	7	7	4	9	8	5	6

Продолжение таблицы В.1

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
101	М	9,7	20	14	13	46	54	56	46	58	59	52	66	39	47	44	41	171	4	8	8	6	6	5	9	6
102	М	8,6	19	16	5	47	54	44	46	53	50	48	64	41	52	46	42	181	9	7	7	9	5	8	7	6
103	М	3,11	20	16	15	57	59	58	53	64	62	60	57	41	50	27	43	161	5	3	5	6	5	9	8	7
104	М	11,3	21	14	11	43	45	41	42	34	38	45	43	38	35	41	38	152	5	8	5	4	6	5	7	9
105	М	5,4	19	16	6	57	52	58	42	51	47	50	57	37	33	39	37	146	7	2	8	8	7	5	5	7
106	М	7,7	20	16	11	52	45	40	41	43	56	52	52	32	46	34	29	141	5	3	5	3	8	8	2	9
107	М	12,9	20	14	13	54	45	44	41	45	62	57	54	40	48	29	30	147	4	7	7	2	9	6	7	6
108	М	4,4	21	16	7	68	59	45	49	53	41	45	48	40	30	29	41	140	6	7	4	5	6	3	8	5
109	М	3,7	19	13	15	54	49	46	49	49	56	52	54	34	44	40	41	159	7	6	9	4	3	4	9	4
110	М	8,9	20	26	6	52	57	56	46	45	53	47	52	27	38	31	43	139	4	8	3	5	7	6	8	5
111	М	10,3	34	15	17	54	54	41	48	51	44	56	54	27	44	42	32	145	8	9	6	5	10	2	8	4
112	М	11,11	13	13	12	43	42	44	48	49	43	66	43	39	44	37	34	154	8	7	7	3	9	6	7	4
113	М	0,9	9	20	8	52	52	41	41	41	35	44	52	32	33	32	31	128	4	7	4	6	5	5	5	5
114	М	10,6	22	32	6	58	45	70	48	47	51	56	43	33	49	39	36	157	4	8	5	6	6	5	7	6
115	М	9,8	29	33	12	52	49	59	41	53	53	63	52	30	49	29	33	141	8	8	5	4	8	6	9	10
116	М	11,3	23	20	6	61	47	56	49	51	51	71	61	27	48	35	44	154	9	6	7	2	6	7	7	4
117	М	1,8	24	18	7	59	54	47	56	49	48	61	59	39	50	40	35	164	6	9	4	3	7	4	5	6
118	М	2,6	31	15	12	52	49	43	48	55	48	46	52	29	39	40	26	134	4	7	5	2	4	4	5	4
119	М	4,1	13	15	8	43	42	40	41	47	42	56	43	28	33	29	33	123	10	8	9	4	7	6	8	4
120	М	12,5	39	13	12	41	47	48	45	41	48	76	61	31	38	37	38	144	8	6	5	3	7	6	5	5

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойяльность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
121	М	5,4	29	15	7	42	45	51	42	43	42	51	57	37	46	32	41	156	6	7	6	4	8	5	5	6
122	М	6,6	13	20	12	52	52	41	48	49	40	56	52	29	51	41	39	160	8	6	4	10	8	7	7	7
123	М	2,8	19	12	7	66	64	51	49	66	62	54	56	37	50	41	41	169	4	6	8	8	9	5	5	8
124	М	7,8	13	15	14	48	64	43	68	58	51	65	48	41	50	42	28	161	3	3	9	6	4	7	7	6
125	М	11,2	22	17	8	41	52	41	42	49	48	56	41	41	41	37	41	160	8	8	8	7	5	4	5	8
126	М	5,2	27	18	7	53	57	46	49	55	53	53	63	34	42	45	42	163	6	5	8	6	6	4	6	8
127	М	2,11	27	15	12	63	59	46	49	66	62	53	63	34	44	37	42	157	4	5	7	4	3	4	5	7
128	М	6,2	27	13	8	41	47	40	65	62	57	60	31	29	47	33	35	144	6	2	8	9	9	3	10	6
129	М	10,11	13	20	12	49	50	48	46	58	55	54	49	29	50	39	28	146	7	7	7	10	10	6	7	7
130	М	10,7	42	21	7	53	47	46	31	47	46	48	50	36	47	42	33	158	8	8	7	9	7	8	9	6
131	М	3,3	41	20	5	61	54	56	46	58	55	55	51	36	44	41	40	161	10	8	8	6	7	5	5	8
132	М	8,3	13	13	12	49	54	44	46	53	48	51	64	34	43	45	40	162	6	4	7	9	6	3	7	6
133	М	5,4	23	12	7	55	59	48	53	44	60	44	57	28	39	40	34	141	8	3	9	6	8	9	9	7
134	М	10,9	13	18	4	43	45	41	42	45	40	58	43	40	47	40	40	167	10	7	9	8	8	9	7	10
135	М	3,2	48	13	7	57	52	38	42	51	57	61	57	39	50	38	41	168	8	2	3	8	7	8	5	7
136	М	7,1	45	15	17	52	45	40	42	43	42	56	52	32	35	32	39	138	6	3	5	3	7	8	8	9
137	М	2,7	42	38	12	54	45	44	41	45	46	58	54	25	36	34	35	130	6	6	7	9	5	4	7	6
138	М	7,5	37	20	7	48	59	45	49	53	42	53	48	41	40	39	35	155	8	7	4	5	6	4	8	5
139	М	14,2	42	13	9	54	49	46	49	49	46	48	54	40	40	41	40	161	9	5	6	7	9	5	6	6
140	М	8,6	23	15	6	64	57	56	46	45	49	56	52	42	37	38	40	157	8	8	3	5	9	6	8	5

№	Пол	Стаж	Опросник для выявления компонентов надежности у сотрудников ПСЧ МЧС России			Мини-мульти								Субъективная оценка межличностных отношений					Диагностика преобладающего типа отношений с окружающими							
			Профессиональный компонент	Социально-психологический компонент	Нравственно-психологический компонент	Ипохондрия	Депрессия	Истерия	Психопатия	Паранойальность	Психастения	Шизоидность	Гипомания	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия	Общий	Авторитарность	Эгоистичность	Подозрительность	Подчиняемость	Зависимость	Дружелюбие	Альтруистичность	Агрессивность
141	М	3,1	38	17	8	54	54	51	48	51	44	56	54	40	44	36	43	163	4	4	10	8	4	5	8	6
142	М	9,8	46	14	16	43	42	44	45	49	43	66	43	53	32	36	42	163	5	6	7	8	6	4	7	4
143	М	11,7	18	14	5	52	52	52	41	41	45	44	52	33	31	29	32	125	6	7	4	7	5	4	8	5
144	М	4,8	16	16	15	43	45	51	48	47	51	56	43	34	29	31	33	127	7	5	5	9	9	5	8	6
145	М	10,1	49	13	3	52	49	59	41	53	53	63	52	23	48	28	35	134	6	8	5	4	5	2	7	4
146	М	5,9	51	16	12	61	57	56	49	51	51	71	61	32	45	27	34	138	4	8	6	10	6	2	9	4

Таблица В.2

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник														Оценка доверия/недоверия личности другим людям												
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
1	М	1,8	8	8	10	6	7	6	8	4	2	5	4	4	8	4	3	2	15	14	13	12	11	5	4	6	5	3	5
2	М	10,2	10	8	9	6	4	8	6	7	2	4	3	2	5	4	6	5	15	14	13	12	11	5	3	5	9	3	3
3	М	4,9	8	10	8	10	5	7	8	6	3	6	7	2	6	4	5	4	15	14	13	12	11	3	4	9	9	2	4
4	М	5,3	9	9	6	9	4	6	6	7	4	1	8	2	5	5	7	5	14	14	8	11	8	5	5	9	9	4	3
5	М	3,2	6	10	9	7	4	8	7	5	4	2	5	2	8	3	4	2	15	14	13	12	11	7	6	2	7	2	2
6	М	13,3	5	6	7	6	8	9	7	4	5	1	6	4	8	3	2	3	15	14	13	12	11	4	2	5	8	3	2
7	М	8,4	9	6	6	8	6	6	8	4	2	1	5	5	7	2	6	4	15	14	13	12	11	4	3	6	6	5	1
8	М	3,9	8	8	8	6	4	6	6	4	3	3	5	3	4	3	4	3	15	14	13	12	11	6	4	6	8	5	5
9	М	3,1	5	8	9	6	8	7	9	4	3	4	6	2	6	2	8	5	15	14	13	12	11	9	4	3	5	6	5
10	М	11,2	10	7	6	7	7	5	9	4	5	3	7	1	6	4	5	2	9	8	11	8	12	7	4	3	5	5	5
11	М	5,5	6	7	9	9	5	8	6	5	5	3	4	3	6	5	5	3	14	10	13	11	11	9	5	3	1	5	3
12	М	13,2	8	6	8	6	6	8	6	5	3	5	4	4	2	5	6	4	9	10	15	13	12	2	4	6	2	1	2
13	М	8,8	8	8	8	7	5	9	7	6	3	4	8	2	2	3	6	5	15	14	13	12	11	1	3	6	6	2	2
14	М	0,11	9	10	9	4	2	9	8	3	5	4	6	3	3	3	7	2	15	15	12	8	6	9	4	4	2	5	4
15	М	6,4	9	9	9	6	3	5	8	5	4	5	5	2	4	2	4	3	14	8	15	11	8	8	4	8	4	5	4
16	М	10,9	7	6	7	5	4	6	9	4	3	2	6	2	5	4	5	2	11	10	9	5	10	2	3	5	3	4	5
17	М	2,2	7	10	7	8	4	7	8	3	4	2	7	3	6	4	6	3	9	13	12	12	6	7	3	8	4	3	3
18	М	5,6	9	8	6	7	5	7	8	2	4	2	7	3	8	4	8	4	9	15	15	11	10	6	4	6	7	6	5
19	М	1,1	6	8	6	7	5	6	7	2	5	2	3	4	7	5	5	2	12	15	8	13	8	7	3	2	2	3	4
20	М	6,4	8	6	8	6	4	8	7	3	3	3	8	2	6	2	6	2	14	13	12	11	10	7	4	2	2	6	4
21	М	12,3	5	7	9	9	4	8	6	4	5	4	8	2	8	2	7	3	12	14	10	11	12	9	4	3	5	5	3
22	М	7,3	9	9	9	8	6	6	8	4	5	2	4	4	6	3	5	3	12	16	13	12	7	2	3	3	2	1	6
23	М	2,2	7	6	8	6	4	5	8	6	3	5	9	3	7	4	8	4	14	15	13	14	12	3	8	6	6	5	2

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник																Оценка доверия/недоверия личности другим людям										
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
24	М	7,3	7	7	8	6	4	5	6	4	3	3	3	1	6	2	6	3	12	12	12	11	15	6	3	1	3	5	4
25	М	1,6	8	8	9	8	4	6	6	8	4	1	2	2	7	3	9	3	11	10	9	12	8	9	4	3	5	6	2
26	М	13,2	6	9	10	8	5	7	7	8	4	1	2	5	5	5	4	2	12	13	12	11	4	7	4	3	5	5	5
27	М	6,6	8	7	8	7	5	7	8	3	5	2	5	2	6	3	5	5	12	15	15	12	7	9	5	3	5	5	3
28	М	10,2	9	8	10	7	4	6	7	4	3	3	4	2	7	4	6	2	14	15	15	14	6	2	7	6	7	1	2
29	М	4,9	7	9	9	9	4	6	6	3	5	3	8	4	6	4	5	3	15	14	8	7	5	1	3	6	6	2	3
30	М	2,1	5	5	10	6	5	5	7	9	4	2	7	5	5	9	6	8	14	14	14	15	6	9	4	4	7	5	1
31	М	3,6	8	9	8	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	6	4	5	12	10	15	12	9	5	3	7	5	3	6
32	М	8,2	10	8	8	8	5	3	8	4	4	6	3	3	7	7	7	6	10	7	12	9	10	4	4	7	5	3	4
33	М	12,1	4	4	9	5	5	6	10	2	4	4	4	7	5	8	5	4	10	14	8	12	8	3	3	9	3	2	4
34	М	3,9	8	6	6	7	4	4	5	5	5	7	7	6	7	6	8	5	10	11	6	8	14	4	3	8	5	3	3
35	М	12,4	6	6	7	3	5	5	6	5	3	4	5	4	5	8	5	5	15	14	1	12	8	2	5	5	3	6	2
36	М	5,9	5	6	9	6	3	5	6	4	2	8	6	4	5	8	7	5	10	15	8	12	8	5	5	6	4	8	5
37	М	2,11	4	7	6	6	6	4	6	4	4	8	9	5	5	7	4	6	8	8	10	8	10	3	2	5	3	8	1
38	М	4,11	5	10	9	6	4	4	5	6	7	5	3	2	7	6	7	4	14	10	8	15	9	2	1	6	6	3	1
39	М	14,7	6	6	6	8	4	4	7	4	8	4	8	5	5	4	5	6	15	14	13	12	11	2	1	8	2	4	3
40	М	2,11	8	8	8	4	4	6	6	5	4	3	6	5	5	6	4	6	12	14	6	9	8	3	8	4	7	4	3
41	М	5,1	9	7	6	5	4	6	8	2	6	3	7	5	5	6	4	4	15	14	13	12	11	4	2	7	2	5	3
42	М	12,7	6	9	7	4	6	7	6	2	6	5	8	7	7	6	5	5	15	14	13	12	11	5	4	1	2	7	6
43	М	8,3	7	6	6	6	5	4	4	3	5	7	9	6	6	7	8	6	14	14	12	12	12	4	2	5	1	2	6
44	М	9,5	6	8	4	5	4	4	4	4	4	7	6	5	7	6	7	4	15	14	13	13	12	3	4	6	2	2	4
45	М	1,4	8	7	6	6	4	7	6	2	7	4	7	7	5	7	4	5	10	10	12	14	11	5	4	8	8	4	8
46	М	4,2	9	6	8	5	4	6	5	5	6	6	5	7	4	9	6	7	15	13	15	11	10	4	5	3	2	2	5

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник																Оценка доверия/недоверия личности другим людям										
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
47	М	8,8	7	10	6	5	4	4	4	9	6	4	5	3	7	6	7	2	12	12	10	6	7	3	2	6	7	2	2
48	М	11,8	4	8	6	4	4	4	5	1	5	6	9	7	8	5	8	9	19	14	13	14	15	6	3	7	6	9	2
49	М	3,1	8	7	7	7	4	4	4	4	5	8	7	6	5	4	9	4	15	14	13	12	11	4	4	8	7	8	2
50	М	0,6	10	10	6	7	5	5	6	0	6	7	9	4	8	5	8	7	10	13	13	14	13	5	3	9	7	8	1
51	М	5,3	6	8	8	7	6	6	4	8	5	7	6	4	8	4	9	8	10	14	13	6	14	4	4	7	3	5	3
52	М	1,3	7	9	8	7	4	4	6	8	3	6	8	5	7	4	6	2	15	14	13	12	11	4	3	1	2	7	3
53	М	5,5	6	8	6	4	4	7	5	7	6	5	7	5	5	5	8	9	12	10	15	14	15	3	4	5	3	8	3
54	М	10,2	10	9	7	8	5	4	4	1	6	5	7	4	7	6	7	5	11	14	13	14	14	4	5	6	2	3	1
55	М	2,5	7	7	6	5	5	6	4	7	6	6	8	3	7	4	8	7	11	9	9	15	8	2	5	8	2	5	1
56	М	9,1	8	8	6	6	4	5	5	0	4	7	4	6	7	4	6	2	12	13	14	15	15	5	5	9	5	2	1
57	М	2,8	4	6	4	4	5	4	8	1	4	8	6	5	5	6	8	2	12	14	14	15	11	3	4	8	3	3	2
58	М	10,5	6	7	5	5	5	4	6	5	3	6	9	7	5	4	6	9	12	14	14	13	11	4	5	3	3	4	3
59	М	7,2	10	8	6	5	4	6	6	7	5	7	6	5	8	4	6	7	15	14	13	12	11	2	3	6	3	7	4
60	М	0,6	9	9	8	8	4	4	5	6	6	7	6	5	5	5	8	7	15	14	13	12	11	5	2	8	5	8	1
61	М	11,4	9	9	6	6	4	7	4	4	5	5	7	3	5	6	4	5	15	14	13	12	11	6	4	8	6	6	2
62	М	6,7	6	6	4	6	4	7	5	10	6	5	3	4	7	7	7	6	15	14	13	12	11	6	2	3	6	8	3
63	М	9,4	7	4	6	6	4	5	5	3	8	5	6	8	5	8	5	4	15	14	12	11	12	8	4	4	3	5	3
64	М	2,8	10	8	8	5	4	5	6	2	6	6	5	4	7	6	8	5	12	9	8	11	8	4	3	4	3	5	3
65	М	5,5	7	6	7	6	6	4	4	0	6	7	6	6	5	8	5	5	15	14	13	12	11	7	4	5	3	5	5
66	М	10,6	10	8	7	8	7	5	8	3	5	6	5	4	5	8	7	5	15	9	10	15	8	1	2	7	4	7	1
67	М	13,2	7	6	6	6	5	6	6	2	7	3	6	5	5	7	4	6	14	15	15	15	14	5	1	2	4	6	2
68	М	1,11	6	5	4	6	8	4	5	7	3	6	4	5	7	6	7	4	12	12	12	12	12	6	3	2	4	7	5
69	М	6,1	10	9	6	4	4	4	6	1	4	9	9	7	4	5	8	6	10	14	12	15	11	8	3	2	4	4	5

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник															Оценка доверия/недоверия личности другим людям											
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
70	М	9,1	6	9	6	5	4	4	5	1	6	8	6	5	5	6	4	6	11	11	10	9	5	3	2	7	5	3	4
71	М	13,7	8	7	7	5	6	4	6	4	2	8	9	4	5	6	4	4	10	12	13	8	12	6	7	1	2	4	3
72	М	4,7	8	10	6	5	5	4	4	7	6	7	10	2	7	6	5	5	10	14	15	15	11	7	4	1	6	7	6
73	М	3,1	10	8	3	4	4	4	4	1	9	7	9	4	8	7	8	6	15	12	15	8	13	8	4	1	2	3	3
74	М	11,8	4	9	7	7	4	6	4	2	6	8	7	7	7	4	7	4	11	14	13	10	11	9	4	2	1	3	6
75	М	6,1	8	8	5	4	4	4	4	6	3	6	7	4	5	7	4	5	12	12	14	10	11	7	4	5	3	5	5
76	М	6,6	11	9	5	8	6	7	5	5	7	5	5	3	4	4	6	7	15	12	8	17	12	1	2	7	2	7	1
77	М	10,4	4	8	4	5	4	4	5	0	5	7	8	6	7	6	7	2	11	14	15	15	14	5	2	ë	2	6	5
78	М	1,2	8	9	4	6	5	4	8	3	6	7	8	2	8	5	8	9	11	14	14	15	11	6	1	3	1	2	5
79	М	2,1	6	7	6	7	4	5	7	0	7	4	8	6	5	4	8	7	11	12	12	10	12	5	1	6	2	5	3
80	М	6,2	5	8	5	6	4	5	5	9	7	2	7	5	8	5	8	7	12	11	12	10	7	6	4	2	5	3	3
81	М	10,4	8	6	6	4	4	7	7	3	4	8	5	7	8	4	9	9	10	12	10	9	6	5	4	2	2	3	6
82	М	12,4	8	6	7	8	6	8	4	4	3	6	3	3	7	4	6	2	12	15	12	14	15	6	6	3	2	3	4
83	М	3,1	10	7	6	6	4	4	5	1	4	9	4	7	5	5	8	9	11	15	12	12	7	8	4	4	3	2	6
84	М	9,9	10	8	6	4	4	4	4	5	5	7	7	6	7	6	7	6	12	15	10	11	8	4	7	4	3	4	3
85	М	7,5	6	8	6	5	5	5	6	5	6	5	5	4	7	4	8	7	11	12	9	9	7	7	4	5	3	6	5
86	М	14,8	7	7	7	5	5	5	4	4	2	4	6	5	7	4	6	4	11	10	12	11	15	1	4	1	6	4	5
87	М	8,3	10	9	6	6	5	4	6	4	4	4	9	5	5	6	8	4	13	12	11	12	7	5	1	2	6	5	6
88	М	9,8	8	10	8	4	6	4	8	6	7	5	7	2	5	4	7	9	15	12	12	10	12	6	9	1	4	5	5
89	М	3,4	9	7	5	3	9	4	4	4	3	4	8	7	8	4	7	7	15	12	12	12	11	8	8	4	8	5	5
90	М	12,2	7	6	4	6	4	5	4	5	4	8	6	4	5	5	8	6	12	10	9	10	5	3	2	7	5	7	1
91	М	5,1	9	7	6	6	4	5	4	2	6	5	7	5	2	4	6	4	15	11	11	15	12	6	4	2	3	3	2
92	М	9,4	6	8	5	4	5	7	4	1	6	5	6	7	3	4	3	6	15	9	11	8	11	7	6	2	6	7	5

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник																Оценка доверия/недоверия личности другим людям										
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
93	М	3,7	10	8	6	8	5	6	4	3	5	7	9	6	3	4	4	4	15	9	12	11	13	8	4	4	2	4	5
94	М	12,1	7	6	6	5	4	5	10	4	8	7	6	5	1	2	4	5	15	12	12	10	11	9	3	4	2	3	4
95	М	11,9	8	6	4	4	4	4	6	2	7	4	7	7	4	4	4	2	15	15	15	12	11	7	4	5	3	4	3
96	М	10,8	4	7	6	5	5	4	5	5	6	6	5	8	3	7	2	1	15	10	12	7	12	1	2	5	3	3	6
97	М	5,4	6	8	5	5	4	4	4	9	6	7	5	3	3	5	4	3	15	10	8	8	14	5	3	3	3	4	3
98	М	2,5	10	9	5	4	5	6	4	1	5	6	6	4	6	3	10	4	10	12	10	7	11	6	2	3	2	4	6
99	М	7,2	9	7	6	7	4	7	4	4	5	8	7	6	2	4	6	4	14	15	12	12	9	2	4	3	2	5	5
100	М	11,3	9	10	6	7	4	4	6	0	6	7	9	5	3	4	3	6	11	15	11	12	8	5	3	4	2	7	1
101	М	9,7	9	8	10	5	5	8	9	6	1	4	5	3	3	4	4	4	11	15	11	12	10	4	5	3	2	6	5
102	М	8,6	5	8	10	5	4	8	6	6	1	6	9	4	4	4	4	5	13	14	10	14	13	2	3	1	3	4	5
103	М	3,11	6	6	8	5	5	4	7	5	6	8	5	6	4	3	4	4	7	12	7	10	15	3	4	2	6	4	4
104	М	11,3	5	8	8	8	6	6	7	7	3	4	7	8	0	7	2	1	11	12	6	14	15	4	5	3	3	5	3
105	М	5,4	8	8	10	5	6	9	8	2	1	5	5	4	3	5	6	3	15	11	14	13	13	5	4	4	3	4	4
106	М	7,7	6	9	9	5	4	6	10	4	2	5	8	4	3	3	8	4	15	12	14	13	14	4	5	3	3	6	1
107	М	12,9	3	9	9	4	6	6	6	5	1	5	5	5	6	4	7	3	11	12	11	13	10	5	3	1	2	2	2
108	М	4,4	7	8	7	5	7	5	6	6	4	3	8	3	6	3	6	5	15	11	11	12	15	6	6	5	4	2	2
109	М	3,7	8	9	10	6	5	8	10	6	3	5	4	5	6	3	10	3	15	15	9	13	14	4	5	3	6	3	5
110	М	8,9	5	7	7	8	7	7	10	6	4	4	5	3	5	2	6	2	16	14	14	12	8	4	3	2	6	6	7
111	М	10,3	10	6	10	6	5	8	9	6	3	3	4	3	5	3	8	4	10	12	10	11	7	4	5	2	5	6	6
112	М	11,11	7	10	7	7	6	5	8	3	6	5	4	4	7	3	9	3	13	11	13	12	11	4	2	1	9	6	2
113	М	0,9	6	9	9	4	4	7	8	4	3	4	7	2	3	5	8	5	11	15	14	11	11	5	5	1	9	2	5
114	М	10,6	5	10	10	4	4	7	8	5	1	6	6	4	3	3	9	3	12	15	12	13	8	5	2	2	2	5	3
115	М	9,8	4	8	10	6	5	6	10	6	1	5	5	4	5	5	9	6	12	16	12	15	10	4	4	3	5	2	3

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник														Оценка доверия/недоверия личности другим людям												
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
116	М	11,3	7	6	10	6	7	7	10	5	1	5	6	4	4	3	8	6	8	12	14	11	6	5	5	3	6	2	1
117	М	1,8	5	4	8	9	5	7	7	6	4	3	8	3	4	5	9	4	13	12	14	14	7	6	4	3	6	3	1
118	М	2,6	7	4	9	6	4	8	9	6	3	8	7	4	6	2	9	2	15	14	15	11	9	4	3	4	3	3	2
119	М	4,1	7	7	8	8	8	6	8	6	5	5	8	5	6	3	8	2	15	12	11	14	8	5	7	4	3	3	2
120	М	12,5	8	9	9	8	5	7	9	6	5	5	7	4	7	4	7	4	14	12	14	10	10	5	3	5	3	1	3
121	М	5,4	6	4	9	5	4	7	7	4	4	5	9	5	5	4	8	4	11	11	12	13	7	6	4	1	5	1	5
122	М	6,6	6	6	10	6	5	7	6	6	1	5	9	4	7	1	8	4	12	12	12	12	12	5	4	1	6	4	5
123	М	2,8	5	6	6	4	6	7	6	4	2	3	4	7	4	6	8	5	12	10	15	13	11	3	5	3	6	2	5
124	М	7,8	10	8	6	7	6	5	8	4	3	6	4	4	5	3	5	4	13	12	14	12	9	4	4	4	3	5	7
125	М	11,2	7	6	8	8	5	5	6	4	3	2	7	5	2	6	8	3	14	12	15	11	10	5	4	4	3	3	6
126	М	5,2	6	7	10	7	6	8	10	5	3	6	4	6	4	5	8	3	15	12	13	14	12	3	5	5	3	6	7
127	М	2,11	5	9	10	4	8	7	10	2	2	2	9	5	3	3	8	3	13	14	15	16	10	3	2	2	6	4	4
128	М	6,2	5	10	5	4	5	6	5	6	6	2	6	9	4	4	7	6	15	12	15	14	14	5	1	5	3	3	3
129	М	10,11	7	4	10	5	4	5	10	7	2	5	8	2	4	3	10	3	15	12	14	15	12	6	4	5	4	2	4
130	М	10,7	8	6	10	5	6	6	10	6	4	1	9	4	5	1	9	4	11	15	13	14	11	2	4	4	3	1	7
131	М	3,3	7	7	8	8	8	5	8	6	5	5	8	5	6	3	10	3	12	15	12	14	5	3	2	5	5	2	9
132	М	8,3	8	9	9	8	7	7	9	6	5	5	7	4	7	4	7	3	13	12	15	10	12	6	5	5	1	3	9
133	М	5,4	6	4	9	5	4	7	7	4	4	5	9	5	5	4	8	3	11	10	12	8	11	7	6	4	2	3	6
134	М	10,9	6	6	10	6	5	6	6	6	1	5	9	4	7	1	8	4	11	17	16	24	13	4	5	4	2	3	2
135	М	3,2	5	4	6	9	6	7	6	4	2	3	4	7	4	2	8	5	15	14	13	12	11	3	5	4	9	3	9
136	М	7,1	7	8	6	7	4	5	8	4	3	6	4	4	5	3	5	3	15	13	13	14	11	7	5	5	3	5	3
137	М	2,7	5	7	10	4	4	8	6	6	1	6	9	4	5	4	6	3	15	24	13	12	11	1	2	2	2	7	6
138	М	7,5	6	7	8	5	5	7	7	5	6	8	5	6	6	5	3	4	15	12	15	12	14	5	4	2	1	2	6

№	Пол	Стаж	16-факторный личностный опросник																Оценка доверия/недоверия личности другим людям										
			A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Единство Д	Знание Д	Приязнь Д	Расчёт Д	Недостатки Д	Надёжность НД	Единство НД	Знание НД	Приязнь НД	Расчёт НД	Недостатки НД
139	М	14,2	8	6	8	8	6	6	7	7	3	4	7	3	6	7	8	4	11	10	9	10	11	6	6	3	2	3	6
140	М	8,6	8	8	10	5	6	4	8	2	1	5	5	4	3	3	10	4	14	15	12	12	12	4	5	4	3	1	9
141	М	3,1	6	6	9	10	4	6	10	4	2	5	8	4	5	3	6	4	10	12	13	14	8	4	3	8	3	3	8
142	М	9,8	4	6	9	8	6	6	6	5	1	5	5	5	6	4	7	3	14	15	14	13	10	4	5	4	2	2	2
143	М	11,7	7	8	7	5	4	5	6	6	4	3	8	3	6	4	6	5	11	15	8	14	13	5	3	6	7	3	7
144	М	4,8	8	9	10	4	4	8	10	6	3	5	5	5	6	3	10	3	12	15	12	14	15	4	4	7	6	4	6
145	М	10,1	6	6	7	8	7	7	10	6	4	4	5	3	5	3	6	2	14	14	13	12	12	4	4	2	7	4	7
146	М	5,9	8	9	10	4	5	8	10	6	3	5	4	3	6	3	10	3	14	12	12	11	13	3	4	2	7	4	7

Примечание: А – общительность, В – сообразительность, С – эмоциональная устойчивость, Е – подчиненность – доминантность, F – сдержанность – экспрессивность, G – моральная нормативность, H – робость – смелость, I – жесткость – чувствительность, L – доверчивость – подозрительность, M – практичность – воображение, N – прямолинейность – дипломатичность, O – уверенность в себе – тревожность, Q1 – консерватизм – радикализм, Q2 – конформизм – нонконформизм, Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, Q4 – расслабленность – напряженность, Д – доверие, НД – недоверие

Приложение Г

Значения критерия для независимых выборок

Таблица Г.1 – Значения отличий для группы сотрудников со стажем работы от 1 до 4 лет («адаптант») и группы сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет («профессионал»)

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	t	ст.св.	Знач. (двух-сторонняя)	Средняя разность	Средне-квадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
VAR0001	Предполагаются равные дисперсии	0,354	0,553	1,237	101	0,219	2,64172	2,13560	-1,59474	6,87818
	Не предполагаются равные дисперсии			1,238	100,205	0,219	2,64172	2,13465	-1,59326	6,87670
VAR0002	Предполагаются равные дисперсии	0,035	0,853	-0,332	101	0,740	-0,54157	1,62941	-3,77388	2,69074
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,331	97,903	0,741	-0,54157	1,63582	-3,78785	2,70470
VAR0003	Предполагаются равные дисперсии	4,346	0,040	-1,011	101	0,314	-0,87793	0,86835	-2,60050	0,84465
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,020	100,439	0,310	-0,87793	0,86107	-2,58618	0,83033
VAR0004	Предполагаются равные дисперсии	3,090	0,082	0,924	101	0,358	1,24376	1,34650	-1,42733	3,91486
	Не предполагаются равные дисперсии			0,912	89,997	0,364	1,24376	1,36344	-1,46494	3,95247
VAR0005	Предполагаются равные дисперсии	0,725	0,397	0,722	101	0,472	0,85147	1,17870	-1,48675	3,18970
	Не предполагаются равные дисперсии			0,726	101,000	0,470	0,85147	1,17299	-1,47542	3,17837
VAR0006	Предполагаются равные дисперсии	0,325	0,570	-0,849	101	0,398	-0,97468	1,14827	-3,25254	1,30319
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,849	100,071	0,398	-0,97468	1,14817	-3,25260	1,30324
VAR0007	Предполагаются равные дисперсии	1,164	0,283	0,259	101	0,796	0,26984	1,04129	-1,79581	2,33549
	Не предполагаются равные дисперсии			0,258	96,512	0,797	0,26984	1,04735	-1,80899	2,34868
VAR0008	Предполагаются равные дисперсии	1,814	0,181	0,797	101	0,428	0,90779	1,13953	-1,35275	3,16832
	Не предполагаются равные дисперсии			0,787	89,776	0,434	0,90779	1,15409	-1,38510	3,20067
VAR0009	Предполагаются равные дисперсии	0,275	0,601	0,944	101	0,347	1,18141	1,25110	-1,30045	3,66326
	Не предполагаются равные дисперсии			0,938	95,413	0,351	1,18141	1,26003	-1,31993	3,68274
VAR0010	Предполагаются равные дисперсии	,010	,920	,915	101	0,362	1,19199	1,30257	-1,39196	3,77593
	Не предполагаются равные дисперсии			0,922	100,707	0,359	1,19199	1,29295	-1,37298	3,75695
VAR0011	Предполагаются равные дисперсии	2,422	0,123	-0,454	101	0,651	-0,56236	1,23761	-3,01744	1,89272
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,461	96,974	0,646	-0,56236	1,21967	-2,98307	1,85835

VAR0 0012	Предполагаются равные дисперсии	0,053	0,819	-0,606	101	0,546	-0,72789	1,20169	-3,11173	1,65595
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,606	99,992	0,546	-0,72789	1,20183	-3,11228	1,65650
VAR0 0013	Предполагаются равные дисперсии	0,007	0,934	-0,722	101	0,472	-1,11829	1,54870	-4,19050	1,95391
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,725	100,979	0,470	-1,11829	1,54237	-4,17795	1,94137
VAR0 0014	Предполагаются равные дисперсии	1,288	0,259	-1,546	101	0,125	-1,58844	1,02736	-3,62645	0,44958
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,553	100,996	0,124	-1,58844	1,02277	-3,61733	0,44046
VAR0 0015	Предполагаются равные дисперсии	0,032	0,858	-1,055	101	0,294	-1,18405	1,12201	-3,40982	1,04172
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,054	99,601	0,294	-1,18405	1,12313	-3,41243	1,04432
VAR0 0016	Предполагаются равные дисперсии	3,182	0,077	-1,622	101	0,108	-4,61867	2,84745	-10,26724	1,02990
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,608	93,857	0,111	-4,61867	2,87261	-10,32242	1,08508
VAR0 0017	Предполагаются равные дисперсии	1,908	0,170	0,036	101	0,971	0,01323	0,36628	-0,71337	0,73982
	Не предполагаются равные дисперсии			0,036	100,978	0,971	0,01323	0,36426	-0,70937	0,73583
VAR0 0018	Предполагаются равные дисперсии	0,004	0,950	-0,142	101	0,887	-0,05669	0,39895	-0,84810	0,73472
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,142	99,902	0,887	-0,05669	0,39908	-0,84847	0,73509
VAR0 0019	Предполагаются равные дисперсии	2,252	0,137	-0,459	101	0,648	-0,17271	0,37665	-0,91989	0,57446
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,455	95,458	0,650	-0,17271	0,37932	-0,92571	0,58028
VAR0 0020	Предполагаются равные дисперсии	0,356	0,552	-0,324	101	0,746	-0,15344	0,47331	-1,09236	0,78549
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,326	101,000	0,745	-0,15344	0,47105	-1,08787	0,78099
VAR0 0021	Предполагаются равные дисперсии	1,716	0,193	-1,561	101	0,122	-0,54384	0,34836	-1,23489	0,14721
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,547	93,649	0,125	-0,54384	0,35151	-1,24181	0,15413
VAR0 0022	Предполагаются равные дисперсии	0,125	0,724	0,323	101	0,748	0,11980	0,37125	-0,61666	0,85627
	Не предполагаются равные дисперсии			,322	99,494	,748	,11980	,37171	-,61770	,85730
VAR0 0023	Предполагаются равные дисперсии	0,045	0,832	-0,794	101	0,429	-0,26115	0,32900	-0,91380	0,39151
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,794	100,352	0,429	-0,26115	0,32872	-0,91328	0,39099
VAR0 0024	Предполагаются равные дисперсии	1,776	0,186	-1,787	101	0,077	-0,53326	0,29846	-1,12532	0,05880
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,799	100,825	0,075	-0,53326	0,29643	-1,12131	0,05479
VAR0 0025	Предполагаются равные дисперсии	0,410	0,524	-0,434	101	0,665	-0,14777	0,34019	-0,82262	0,52708
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,435	100,556	0,664	-0,14777	0,33966	-0,82160	0,52606
VAR0 0026	Предполагаются равные дисперсии	2,922	,090	,071	101	0,943	0,02154	0,30301	-0,57954	0,62263
	Не предполагаются равные дисперсии			0,070	93,598	0,944	0,02154	0,30577	-0,58560	0,62868

VAR0 0027	Предполагаются равные дисперсии	0,323	0,571	0,468	101	0,641	0,16742	0,35755	-0,54187	0,87671
	Не предполагаются равные дисперсии			0,468	100,013	0,641	0,16742	0,35757	-0,54199	0,87684
VAR0 0028	Предполагаются равные дисперсии	2,304	0,132	0,578	101	0,565	0,17800	0,30798	-0,43294	0,78895
	Не предполагаются равные дисперсии			0,572	91,435	0,569	0,17800	0,31144	-0,44059	0,79660
VAR0 0029	Предполагаются равные дисперсии	2,757	0,100	0,995	101	0,322	0,24074	0,24194	-0,23919	0,72068
	Не предполагаются равные дисперсии			0,975	80,721	0,332	0,24074	0,24687	-0,25048	0,73196
VAR0 0030	Предполагаются равные дисперсии	0,173	0,678	-0,601	101	0,549	-0,17460	0,29075	-0,75137	0,40216
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,602	100,831	0,548	-0,17460	0,28993	-0,74976	0,40056
VAR0 0031	Предполагаются равные дисперсии	0,568	0,453	0,186	101	0,853	0,06765	0,36392	-0,65427	0,78957
	Не предполагаются равные дисперсии			0,186	100,890	0,852	0,06765	0,36276	-0,65199	0,78729
VAR0 0032	Предполагаются равные дисперсии	0,000	0,990	-0,608	101	0,545	-0,26417	0,43454	-1,12619	0,59784
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,609	100,749	0,544	-0,26417	0,43352	-1,12418	0,59584
VAR0 0033	Предполагаются равные дисперсии	0,907	0,343	0,297	101	0,767	0,10242	0,34519	-0,58235	0,78719
	Не предполагаются равные дисперсии			0,298	100,945	0,766	0,10242	0,34315	-0,57831	0,78315
VAR0 0034	Предполагаются равные дисперсии	1,541	0,217	-0,096	101	0,923	-0,03704	0,38467	-0,80012	0,72604
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,096	98,218	0,924	-0,03704	0,38600	-0,80302	0,72895
VAR0 0035	Предполагаются равные дисперсии	1,601	0,209	1,363	101	0,176	0,49358	0,36206	-0,22466	1,21181
	Не предполагаются равные дисперсии			1,355	96,426	0,179	0,49358	0,36421	-0,22933	1,21648
VAR0 0036	Предполагаются равные дисперсии	0,096	0,757	0,103	101	0,919	0,03212	0,31334	-0,58946	0,65371
	Не предполагаются равные дисперсии			0,103	100,314	0,918	0,03212	0,31311	-0,58904	0,65329
VAR0 0037	Предполагаются равные дисперсии	0,241	0,624	1,495	101	0,138	0,45503	0,30437	-0,14876	1,05882
	Не предполагаются равные дисперсии			1,503	100,998	0,136	0,45503	0,30284	-0,14574	1,05579
VAR0 0038	Предполагаются равные дисперсии	0,068	0,795	0,145	101	0,885	0,04724	0,32596	-0,59937	0,69385
	Не предполагаются равные дисперсии			0,145	99,854	0,885	0,04724	0,32610	-0,59974	0,69422
VAR0 0039	Предполагаются равные дисперсии	1,748	0,189	1,314	101	0,192	0,47014	0,35787	-0,23978	1,18007
	Не предполагаются равные дисперсии			1,305	96,126	0,195	0,47014	0,36013	-0,24469	1,18497
VAR0 0040	Предполагаются равные дисперсии	0,466	0,496	-0,295	101	0,769	-0,10469	0,35523	-0,80936	0,59999
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,293	97,163	0,770	-0,10469	0,35699	-0,81321	0,60383
VAR0 0041	Предполагаются равные дисперсии	4,484	0,037	-1,159	101	0,249	-0,46523	0,40157	-1,26183	0,33137
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,146	92,027	0,255	-0,46523	0,40586	-1,27129	0,34083

VAR0 0042	Предполагаются равные дисперсии	0,456	0,501	0,621	101	0,536	0,27589	0,44432	-0,60553	1,15731
	Не предполагаются равные дисперсии			0,614	90,907	0,541	0,27589	0,44954	-0,61708	1,16886
VAR0 0043	Предполагаются равные дисперсии	2,834	0,095	-0,874	101	0,384	-0,37793	0,43232	-1,23553	0,47967
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,863	89,826	0,390	-0,37793	0,43782	-1,24776	0,49190
VAR0 0044	Предполагаются равные дисперсии	0,015	0,903	0,905	101	0,367	0,39456	0,43582	-0,46999	1,25910
	Не предполагаются равные дисперсии			0,904	99,447	0,368	0,39456	0,43639	-0,47129	1,26041
VAR0 0045	Предполагаются равные дисперсии	0,050	0,823	-0,976	101	0,332	-0,47921	0,49111	-1,45344	0,49501
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,974	99,228	0,332	-0,47921	0,49197	-1,45535	0,49693
VAR0 0046	Предполагаются равные дисперсии	0,547	0,461	0,225	101	0,822	0,09070	0,40248	-0,70772	0,88912
	Не предполагаются равные дисперсии			0,224	97,178	0,823	0,09070	0,40448	-0,71205	0,89346
VAR0 0047	Предполагаются равные дисперсии	1,115	0,293	-0,289	101	0,773	-0,08730	0,30212	-0,68663	0,51203
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,287	94,605	0,775	-0,08730	0,30455	-0,69195	0,51734
VAR0 0048	Предполагаются равные дисперсии	1,346	0,249	1,012	101	0,314	0,44747	0,44228	-0,42989	1,32483
	Не предполагаются равные дисперсии			1,006	96,502	0,317	0,44747	0,44486	-0,43551	1,33044
VAR0 0049	Предполагаются равные дисперсии	3,643	0,059	2,641	101	0,010	1,05518	0,39961	0,26246	1,84790
	Не предполагаются равные дисперсии			2,614	92,554	0,010	1,05518	0,40367	0,25352	1,85684
VAR0 0050	Предполагаются равные дисперсии	0,032	0,858	-0,576	101	0,566	-0,21088	0,36584	-0,93662	0,51485
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,576	99,507	0,566	-0,21088	0,36628	-0,93762	0,51585
VAR0 0051	Предполагаются равные дисперсии	1,487	0,225	-0,725	101	0,470	-0,28534	0,39383	-1,06659	0,49592
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,720	95,601	0,474	-0,28534	0,39655	-1,07253	0,50186

Таблица Г.2 – Значения отличий для группы сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет («профессионал») и группы сотрудников со стажем работы более 10 лет («мастер»)

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	t	ст.св.	Знач. (двух-сторонняя)	Средняя разность	Средне-квадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
VAR0 0001	Предполагаются равные дисперсии	1,661	0,201	0,791	95	0,431	1,63307	2,06459	-2,46565	5,73180
	Не предполагаются равные дисперсии			0,808	94,805	0,421	1,63307	2,02182	-2,38086	5,64701
VAR0 0002	Предполагаются равные дисперсии	0,010	0,922	0,301	95	0,764	0,46469	1,54560	-2,60371	3,53308
	Не предполагаются равные дисперсии			0,305	93,791	0,761	0,46469	1,52512	-2,56357	3,49294
VAR0 0003	Предполагаются равные дисперсии	2,163	0,145	0,183	95	0,856	0,16839	0,92238	-1,66277	1,99955
	Не предполагаются равные дисперсии			0,185	93,876	0,854	0,16839	0,90974	-1,63796	1,97474
VAR0 0004	Предполагаются равные дисперсии	0,390	0,534	0,771	95	0,443	0,99354	1,28910	-1,56565	3,55273
	Не предполагаются равные дисперсии			0,759	84,219	0,450	0,99354	1,30841	-1,60829	3,59537
VAR0 0005	Предполагаются равные дисперсии	4,319	0,040	1,806	95	0,074	2,06072	1,14073	-0,20392	4,32536
	Не предполагаются равные дисперсии			1,869	94,486	0,065	2,06072	1,10268	-0,12852	4,24997
VAR0 0006	Предполагаются равные дисперсии	0,051	0,822	0,401	95	0,689	0,48536	1,21011	-1,91702	2,88774
	Не предполагаются равные дисперсии			0,399	88,701	0,691	0,48536	1,21513	-1,92920	2,89991
VAR0 0007	Предполагаются равные дисперсии	0,046	0,831	0,969	95	0,335	0,90956	0,93874	-0,95407	2,77319
	Не предполагаются равные дисперсии			0,991	94,917	0,324	0,90956	0,91769	-0,91230	2,73142
VAR0 0008	Предполагаются равные дисперсии	0,016	0,901	2,084	95	0,040	2,20327	1,05703	0,10481	4,30173
	Не предполагаются равные дисперсии			2,067	87,100	0,042	2,20327	1,06572	0,08508	4,32146
VAR0 0009	Предполагаются равные дисперсии	0,007	0,932	-1,091	95	0,278	-1,36176	1,24810	-3,83954	1,11602
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,081	86,696	0,283	-1,36176	1,25958	-3,86544	1,14192
VAR0 0010	Предполагаются равные дисперсии	0,656	0,420	-1,233	95	0,221	-1,89061	1,53345	-4,93489	1,15367
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,215	84,286	0,228	-1,89061	1,55619	-4,98511	1,20389
VAR0 0011	Предполагаются равные дисперсии	1,446	0,232	1,965	95	0,052	2,58656	1,31599	-0,02601	5,19914
	Не предполагаются равные дисперсии			2,022	94,946	0,046	2,58656	1,27898	0,04745	5,12568
VAR0 0012	Предполагаются равные дисперсии	0,372	0,543	1,170	95	0,245	1,50388	1,28513	-1,04743	4,05519
	Не предполагаются равные дисперсии			1,161	87,102	0,249	1,50388	1,29569	-1,07141	4,07916

VAR0 0013	Предполагаются равные дисперсии	0,742	0,391	-1,423	95	0,158	-2,15461	1,51421	-5,16069	0,85147
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,464	94,960	0,147	-2,15461	1,47214	-5,07718	0,76797
VAR0 0014	Предполагаются равные дисперсии	3,395	0,069	0,851	95	0,397	0,87984	1,03443	-1,17375	2,93344
	Не предполагаются равные дисперсии			0,868	94,713	0,388	0,87984	1,01409	-1,13346	2,89315
VAR0 0015	Предполагаются равные дисперсии	0,703	0,404	0,892	95	0,374	0,98467	1,10350	-1,20606	3,17540
	Не предполагаются равные дисперсии			0,903	93,430	0,369	0,98467	1,09086	-1,18143	3,15077
VAR0 0016	Предполагаются равные дисперсии	0,092	0,762	0,470	95	0,639	1,21378	2,58295	-3,91403	6,34159
	Не предполагаются равные дисперсии			0,475	93,194	0,636	1,21378	2,55612	-3,86203	6,28959
VAR0 0017	Предполагаются равные дисперсии	0,025	0,874	-0,433	95	0,666	-0,17270	0,39851	-0,96385	0,61846
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,434	90,330	0,666	-0,17270	0,39836	-0,96407	0,61868
VAR0 0018	Предполагаются равные дисперсии	1,375	0,244	-1,642	95	0,104	-0,64858	0,39508	-1,43291	0,13575
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,661	93,415	0,100	-0,64858	0,39058	-1,42415	0,12699
VAR0 0019	Предполагаются равные дисперсии	2,175	0,144	-0,549	95	0,584	-0,18562	0,33823	-0,85710	0,48586
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,560	94,676	0,577	-0,18562	0,33171	-0,84417	0,47294
VAR0 0020	Предполагаются равные дисперсии	0,004	0,952	1,381	95	0,171	0,71490	0,51780	-0,31306	1,74286
	Не предполагаются равные дисперсии			1,377	89,267	0,172	0,71490	0,51916	-0,31661	1,74641
VAR0 0021	Предполагаются равные дисперсии	0,009	0,925	0,103	95	0,918	0,03316	0,32074	-0,60359	0,66992
	Не предполагаются равные дисперсии			0,104	91,947	0,917	0,03316	0,31896	-0,60033	0,66666
VAR0 0022	Предполагаются равные дисперсии	0,039	0,844	-0,438	95	0,663	-0,17011	0,38859	-0,94155	0,60133
	Не предполагаются равные дисперсии			-,435	88,125	0,664	-0,17011	0,39078	-0,94669	0,60647
VAR0 0023	Предполагаются равные дисперсии	1,142	0,288	1,168	95	0,246	0,38028	0,32556	-0,26604	1,02659
	Не предполагаются равные дисперсии			1,186	94,095	0,239	0,38028	0,32069	-0,25646	1,01701
VAR0 0024	Предполагаются равные дисперсии	2,921	0,091	0,174	95	0,862	0,06245	0,35952	-0,65130	0,77619
	Не предполагаются равные дисперсии			0,170	81,506	0,865	0,06245	0,36706	-0,66781	0,79271
VAR0 0025	Предполагаются равные дисперсии	0,014	0,907	1,266	95	0,208	0,46813	0,36965	-0,26571	1,20197
	Не предполагаются равные дисперсии			1,256	87,100	0,212	0,46813	0,37269	-0,27261	1,20887
VAR0 0026	Предполагаются равные дисперсии	1,422	0,236	1,590	95	0,115	0,47158	0,29655	-0,11716	1,06031
	Не предполагаются равные дисперсии			1,574	86,322	0,119	0,47158	0,29955	-0,12388	1,06703
VAR0 0027	Предполагаются равные дисперсии	1,198	0,276	-0,488	95	0,627	-0,17786	0,36462	-0,90172	0,54599
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,490	91,492	0,625	-0,17786	0,36316	-0,89918	0,54345

VAR0 0028	Предполагаются равные дисперсии	0,987	0,323	-0,345	95	0,731	-0,10207	0,29562	-0,68895	0,48482
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,341	85,660	0,734	-0,10207	0,29907	-0,69664	0,49250
VAR0 0029	Предполагаются равные дисперсии	0,480	0,490	-1,491	95	0,139	-0,31051	0,20829	-0,72401	0,10300
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,466	83,429	0,146	-0,31051	0,21178	-0,73169	0,11068
VAR0 0030	Предполагаются равные дисперсии	0,543	0,463	0,173	95	0,863	0,05168	0,29892	-0,54174	0,64510
	Не предполагаются равные дисперсии			0,174	92,903	0,862	0,05168	0,29618	-0,53648	0,63984
VAR0 0031	Предполагаются равные дисперсии	0,157	0,693	-0,844	95	0,401	-0,32773	0,38811	-1,09822	0,44275
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,845	90,273	0,401	-0,32773	0,38802	-1,09857	0,44310
VAR0 0032	Предполагаются равные дисперсии	1,026	0,314	0,931	95	0,354	0,40181	0,43177	-0,45536	1,25898
	Не предполагаются равные дисперсии			0,948	94,516	0,346	0,40181	0,42405	-0,44010	1,24372
VAR0 0033	Предполагаются равные дисперсии	0,003	0,957	0,293	95	0,770	0,11068	0,37768	-0,63911	0,86047
	Не предполагаются равные дисперсии			0,293	90,145	0,770	0,11068	0,37774	-0,63975	0,86111
VAR0 0034	Предполагаются равные дисперсии	0,114	0,736	0,947	95	0,346	0,36262	0,38287	-0,39748	1,12272
	Не предполагаются равные дисперсии			0,948	90,653	0,345	0,36262	0,38235	-0,39692	1,12216
VAR0 0035	Предполагаются равные дисперсии	0,258	0,613	-0,729	95	0,468	-0,26529	0,36381	-0,98754	0,45696
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,724	87,316	0,471	-0,26529	0,36661	-0,99392	0,46334
VAR0 0036	Предполагаются равные дисперсии	0,714	0,400	-0,438	95	0,663	-0,15030	0,34351	-0,83226	0,53165
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,432	85,476	0,667	-0,15030	0,34767	-0,84150	0,54090
VAR0 0037	Предполагаются равные дисперсии	0,428	0,515	-0,056	95	0,956	-0,01981	0,35650	-0,72755	0,68793
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,055	82,762	0,957	-0,01981	0,36299	-0,74182	0,70220
VAR0 0038	Предполагаются равные дисперсии	0,395	0,531	-0,206	95	0,837	-0,07192	0,34845	-0,76369	0,61985
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,205	86,823	0,838	-0,07192	0,35155	-0,77069	0,62685
VAR0 0039	Предполагаются равные дисперсии	1,167	0,283	0,830	95	0,409	0,31438	0,37900	-0,43803	1,06680
	Не предполагаются равные дисперсии			0,813	81,688	0,419	0,31438	0,38680	-0,45512	1,08389
VAR0 0040	Предполагаются равные дисперсии	0,084	0,772	1,293	95	0,199	0,48105	0,37208	-0,25761	1,21972
	Не предполагаются равные дисперсии			1,274	84,223	0,206	0,48105	0,37765	-0,26991	1,23201
VAR0 0041	Предполагаются равные дисперсии	3,390	0,069	1,806	95	0,074	0,75237	0,41656	-0,07461	1,57935
	Не предполагаются равные дисперсии			1,759	78,716	0,082	0,75237	0,42776	-0,09912	1,60385
VAR0 0042	Предполагаются равные дисперсии	0,140	0,709	-0,442	95	0,660	-0,18002	0,40752	-0,98906	0,62902
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,441	89,452	0,660	-0,18002	0,40839	-0,99142	0,63138

VAR0 0043	Предполагаются равные дисперсии	3,477	0,065	0,763	95	0,448	0,36606	0,48004	-0,58694	1,31907
	Не предполагаются равные дисперсии			0,731	70,626	0,467	0,36606	0,50110	-0,63318	1,36531
VAR0 0044	Предполагаются равные дисперсии	0,695	0,407	-0,782	95	0,436	-0,40310	0,51570	-1,42689	0,62069
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,757	76,137	0,451	-0,40310	0,53235	-1,46333	0,65713
VAR0 0045	Предполагаются равные дисперсии	0,285	0,595	0,099	95	0,921	0,05254	0,53175	-1,00312	1,10820
	Не предполагаются равные дисперсии			0,097	84,265	0,923	0,05254	0,53966	-1,02058	1,12566
VAR0 0046	Предполагаются равные дисперсии	0,007	0,936	0,756	95	0,451	0,30749	0,40651	-0,49953	1,11452
	Не предполагаются равные дисперсии			0,752	87,845	0,454	0,30749	0,40910	-0,50552	1,12050
VAR0 0047	Предполагаются равные дисперсии	0,598	0,441	0,774	95	0,441	0,22351	0,28866	-0,34954	0,79657
	Не предполагаются равные дисперсии			0,773	89,823	0,441	0,22351	0,28897	-0,35058	0,79761
VAR0 0048	Предполагаются равные дисперсии	0,017	0,898	0,475	95	0,636	0,20844	0,43843	-0,66194	1,07883
	Не предполагаются равные дисперсии			0,473	88,721	0,637	0,20844	0,44022	-0,66631	1,08319
VAR0 0049	Предполагаются равные дисперсии	1,511	0,222	-0,358	95	0,721	-0,14298	0,39941	-0,93591	0,64995
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,352	82,958	0,726	-0,14298	0,40652	-0,95153	0,66557
VAR0 0050	Предполагаются равные дисперсии	0,035	0,852	0,751	95	0,455	0,28682	0,38203	-0,47161	1,04525
	Не предполагаются равные дисперсии			0,747	88,374	0,457	0,28682	0,38395	-0,47614	1,04979
VAR0 0051	Предполагаются равные дисперсии	0,496	0,483	1,510	95	0,134	0,57580	0,38140	-0,18138	1,33297
	Не предполагаются равные дисперсии			1,508	89,759	0,135	0,57580	0,38188	-0,18290	1,33449

Таблица Г.3 – Значения отличий для группы сотрудников со стажем работы от 1 до 4 лет («адаптанты») и группы сотрудников со стажем работы более 10 лет («мастера»)

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	t	ст.св.	Значимость. (двухсторонняя)	Средняя разность	Средне-квадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
VAR0 0001	Предполагаются равные дисперсии	4,168	0,044	2,046	90	0,044	4,27480	2,08964	0,12337	8,42623
	Не предполагаются равные дисперсии			2,069	89,831	0,041	4,27480	2,06582	0,17058	8,37902
VAR0 0002	Предполагаются равные дисперсии	0,011	0,918	-0,046	90	0,963	-0,07689	1,65478	-3,36440	3,21062
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,047	89,626	0,963	-0,07689	1,63368	-3,32266	3,16888
VAR0 0003	Предполагаются равные дисперсии	0,271	0,604	-0,830	90	0,409	-0,70954	0,85470	-2,40755	0,98847
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,827	87,045	0,410	-0,70954	0,85765	-2,41421	0,99513
VAR0 0004	Предполагаются равные дисперсии	0,991	0,322	1,473	90	0,144	2,23730	1,51928	-0,78101	5,25562
	Не предполагаются равные дисперсии			1,485	90,000	0,141	2,23730	1,50637	-0,75535	5,22996
VAR0 0005	Предполагаются равные дисперсии	1,467	0,229	2,684	90	0,009	2,91220	1,08497	0,75671	5,06769
	Не предполагаются равные дисперсии			2,720	89,521	0,008	2,91220	1,07055	0,78521	5,03919
VAR0 0006	Предполагаются равные дисперсии	0,088	0,768	-0,396	90	0,693	-0,48932	1,23713	-2,94709	1,96845
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,395	87,474	0,694	-0,48932	1,24023	-2,95422	1,97557
VAR0 0007	Предполагаются равные дисперсии	1,891	0,173	1,142	90	0,257	1,17940	1,03282	-0,87247	3,23127
	Не предполагаются равные дисперсии			1,165	87,098	0,247	1,17940	1,01199	-0,83200	3,19080
VAR0 0008	Предполагаются равные дисперсии	1,609	0,208	2,475	90	0,015	3,11106	1,25677	0,61427	5,60785
	Не предполагаются равные дисперсии			2,507	89,668	0,014	3,11106	1,24104	0,64539	5,57672
VAR0 0009	Предполагаются равные дисперсии	0,141	0,709	-0,131	90	0,896	-0,18035	1,38136	-2,92466	2,56396
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,131	89,607	0,896	-0,18035	1,37538	-2,91294	2,55224
VAR0 0010	Предполагаются равные дисперсии	1,065	0,305	-0,474	90	0,636	-0,69862	1,47277	-3,62453	2,22729
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,466	77,530	0,643	-0,69862	1,49965	-3,68448	2,28724
VAR0 0011	Предполагаются равные дисперсии	0,106	0,745	1,810	90	0,074	2,02421	1,11833	-0,19755	4,24596
	Не предполагаются равные дисперсии			1,804	87,029	0,075	2,02421	1,12223	-0,20634	4,25475
VAR0 0012	Предполагаются равные дисперсии	0,624	0,432	0,589	90	0,557	0,77598	1,31765	-1,84177	3,39374
	Не предполагаются равные дисперсии			0,586	86,508	0,559	0,77598	1,32368	-1,85518	3,40715

VAR0 0013	Предполагаются равные дисперсии	1,264	0,264	-2,243	90	0,027	-3,27290	1,45932	-6,17209	-0,3737
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,267	89,890	0,026	-3,27290	1,44346	-6,14063	-0,4051
VAR0 0014	Предполагаются равные дисперсии	0,484	0,488	-0,711	90	0,479	-0,70859	0,99703	-2,68936	1,27218
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,715	89,786	0,477	-0,70859	0,99158	-2,67860	1,26142
VAR0 0015	Предполагаются равные дисперсии	0,981	0,325	-0,175	90	0,861	-0,19938	1,13902	-2,46224	2,06348
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,176	89,990	0,860	-0,19938	1,12999	-2,44430	2,04553
VAR0 0016	Предполагаются равные дисперсии	4,391	0,039	-1,154	90	0,251	-3,40489	2,94941	-9,26441	2,45463
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,175	88,313	0,243	-3,40489	2,89809	-9,16394	2,35417
VAR0 0017	Предполагаются равные дисперсии	1,274	0,262	-0,415	90	0,679	-0,15947	0,38472	-0,92377	0,60484
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,412	85,084	0,682	-0,15947	0,38750	-0,92990	0,61097
VAR0 0018	Предполагаются равные дисперсии	1,120	0,293	-1,744	90	0,085	-0,70527	0,40450	-1,50889	0,09835
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,756	89,943	0,083	-0,70527	0,40167	-1,50327	0,09273
VAR0 0019	Предполагаются равные дисперсии	8,280	0,005	-0,947	90	0,346	-0,35833	0,37843	-1,11014	0,39348
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,966	87,180	0,337	-0,35833	0,37086	-1,09543	0,37877
VAR0 0020	Предполагаются равные дисперсии	0,379	0,540	1,113	90	0,269	0,56146	0,50443	-0,44067	1,56359
	Не предполагаются равные дисперсии			1,104	84,646	0,273	0,56146	0,50845	-0,44954	1,57246
VAR0 0021	Предполагаются равные дисперсии	1,858	0,176	-1,394	90	0,167	-0,51068	0,36635	-1,23849	0,21714
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,415	89,088	0,160	-0,51068	0,36083	-1,22762	0,20627
VAR0 0022	Предполагаются равные дисперсии	0,016	0,900	-0,125	90	0,901	-0,05031	0,40290	-0,85074	0,75013
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,125	87,853	0,901	-0,05031	0,40355	-0,85229	0,75167
VAR0 0023	Предполагаются равные дисперсии	1,754	,189	0,363	90	0,718	0,11913	0,32829	-0,53308	0,77133
	Не предполагаются равные дисперсии			0,366	89,972	0,716	0,11913	0,32583	-0,52820	0,76645
VAR0 0024	Предполагаются равные дисперсии	8,489	,005	-1,350	90	0,180	-0,47081	0,34873	-1,16362	0,22199
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,323	75,545	0,190	-0,47081	0,35598	-1,17988	0,23825
VAR0 0025	Предполагаются равные дисперсии	0,173	0,679	0,859	90	0,392	0,32036	0,37274	-0,42016	1,06088
	Не предполагаются равные дисперсии			0,854	85,319	0,396	0,32036	0,37528	-0,42576	1,06648
VAR0 0026	Предполагаются равные дисперсии	0,301	0,585	1,468	90	0,146	0,49312	0,33589	-0,17419	1,16043
	Не предполагаются равные дисперсии			1,478	89,902	0,143	0,49312	0,33371	-0,16987	1,15610
VAR0 0027	Предполагаются равные дисперсии	0,236	0,628	-0,028	90	0,978	-0,01044	0,37269	-0,75086	0,72998
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,028	89,178	0,978	-0,01044	0,37181	-0,74919	0,72831

VAR0 0028	Предполагаются равные дисперсии	0,318	0,574	0,221	90	0,826	0,07594	0,34348	-0,60644	0,75831
	Не предполагаются равные дисперсии			0,223	90,000	0,824	0,07594	0,34055	-0,60063	0,75250
VAR0 0029	Предполагаются равные дисперсии	0,973	0,327	-0,255	90	0,800	-0,06977	0,27404	-0,61419	0,47466
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,259	87,858	0,796	-0,06977	0,26896	-0,60429	0,46475
VAR0 0030	Предполагаются равные дисперсии	0,122	0,728	-0,416	90	0,678	-0,12292	0,29540	-0,70978	0,46394
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,417	88,944	0,678	-0,12292	0,29495	-0,70898	0,46313
VAR0 0031	Предполагаются равные дисперсии	0,082	0,775	-0,678	90	0,500	-0,26009	0,38361	-1,02220	0,50202
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,675	86,707	0,501	-0,26009	0,38521	-1,02577	0,50560
VAR0 0032	Предполагаются равные дисперсии	1,128	0,291	0,322	90	0,748	0,13764	0,42723	-0,71113	0,98640
	Не предполагаются равные дисперсии			0,325	89,958	0,746	0,13764	0,42414	-0,70500	0,98027
VAR0 0033	Предполагаются равные дисперсии	0,708	0,402	0,587	90	0,559	0,21310	0,36329	-0,50864	0,93484
	Не предполагаются равные дисперсии			0,582	84,581	0,562	0,21310	0,36623	-0,51511	0,94131
VAR0 0034	Предполагаются равные дисперсии	0,803	0,373	0,800	90	0,426	0,32558	0,40700	-0,48300	1,13417
	Не предполагаются равные дисперсии			0,804	89,778	0,423	0,32558	0,40480	-0,47866	1,12982
VAR0 0035	Предполагаются равные дисперсии	0,453	0,503	0,575	90	0,567	0,22829	0,39725	-0,56092	1,01750
	Не предполагаются равные дисперсии			0,577	89,456	0,566	0,22829	0,39584	-0,55818	1,01475
VAR0 0036	Предполагаются равные дисперсии	0,353	0,554	-0,338	90	0,736	-0,11818	0,34952	-0,81255	0,57620
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,335	84,657	0,738	-0,11818	0,35230	-0,81868	0,58233
VAR0 0037	Предполагаются равные дисперсии	1,173	0,282	1,243	90	0,217	0,43522	0,35011	-0,26033	1,13077
	Не предполагаются равные дисперсии			1,222	78,465	0,225	0,43522	0,35607	-0,27359	1,14403
VAR0 0038	Предполагаются равные дисперсии	0,150	0,699	-0,069	90	0,945	-0,02468	0,35852	-0,73695	0,68759
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,069	86,535	0,946	-0,02468	0,36014	-0,74056	0,69120
VAR0 0039	Предполагаются равные дисперсии	0,005	0,942	1,896	90	0,061	0,78453	0,41377	-0,03750	1,60656
	Не предполагаются равные дисперсии			1,890	87,094	0,062	0,78453	0,41516	-0,04063	1,60969
VAR0 0040	Предполагаются равные дисперсии	0,087	0,769	0,938	90	0,351	0,37636	0,40124	-0,42076	1,17349
	Не предполагаются равные дисперсии			0,936	87,729	0,352	0,37636	0,40200	-0,42256	1,17529
VAR0 0041	Предполагаются равные дисперсии	0,008	0,927	0,604	90	0,547	0,28714	0,47511	-0,65675	1,23103
	Не предполагаются равные дисперсии			0,604	88,078	0,548	0,28714	0,47560	-0,65801	1,23228
VAR0 0042	Предполагаются равные дисперсии	0,131	0,719	0,200	90	0,842	0,09587	0,48025	-0,85823	1,04998
	Не предполагаются равные дисперсии			0,203	89,259	0,840	0,09587	0,47332	-0,84457	1,03631

VAR0 0043	Предполагаются равные дисперсии	0,141	0,708	-0,022	90	0,983	-0,01187	0,55130	-1,10712	1,08339
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,021	84,325	0,983	-0,01187	0,55600	-1,11746	1,09373
VAR0 0044	Предполагаются равные дисперсии	0,499	0,482	-0,016	90	0,987	-0,00854	0,53665	-1,07469	1,05760
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,016	78,658	0,988	-0,00854	0,54565	-1,09470	1,07762
VAR0 0045	Предполагаются равные дисперсии	0,102	0,750	-0,769	90	0,444	-0,42667	0,55474	-1,52875	0,67541
	Не предполагаются равные дисперсии			-0,764	85,660	0,447	-0,42667	0,55817	-1,53635	0,68300
VAR0 0046	Предполагаются равные дисперсии	0,337	0,563	0,907	90	0,367	0,39820	0,43912	-0,47418	1,27058
	Не предполагаются равные дисперсии			0,910	89,332	0,366	0,39820	0,43779	-0,47165	1,26804
VAR0 0047	Предполагаются равные дисперсии	0,121	0,728	0,420	90	0,675	0,13621	0,32421	-0,50788	0,78030
	Не предполагаются равные дисперсии			0,424	89,952	0,672	0,13621	,32093	-0,50137	0,77380
VAR0 0048	Предполагаются равные дисперсии	0,873	0,353	1,370	90	0,174	0,65591	0,47872	-0,29515	1,60696
	Не предполагаются равные дисперсии			1,378	89,787	0,172	0,65591	0,47610	-0,28997	1,60179
VAR0 0049	Предполагаются равные дисперсии	0,326	0,570	2,001	90	0,048	0,91220	0,45588	0,00651	1,81789
	Не предполагаются равные дисперсии			2,008	89,456	0,048	0,91220	0,45426	0,00965	1,81474
VAR0 0050	Предполагаются равные дисперсии	0,000	0,985	0,192	90	0,848	0,07594	0,39597	-0,71072	0,86259
	Не предполагаются равные дисперсии			0,192	87,985	0,849	0,07594	0,39647	-0,71196	0,86383
VAR0 0051	Предполагаются равные дисперсии	0,338	0,563	0,688	90	0,493	0,29046	0,42238	-0,54866	1,12958
	Не предполагаются равные дисперсии			0,694	90,000	0,490	0,29046	0,41878	-0,54151	1,12243

Приложение Д

Примерная программа психологического тренинга по формированию надежности в деятельности сотрудников ПСЧ МЧС

Целевая аудитория: сотрудники ПСЧ МЧС России.

*Лекция «Психологические аспекты профессиональной надежности
сотрудника МЧС России»*

План лекции:

1. Историко-научные предпосылки изучения надежности
2. Теоретические подходы к изучению надежности профессионала
3. Проблема совести и ответственности как духовно-нравственной основы проявления надежности
4. Обсуждение.

Практическое занятие Отработка навыков эффективной коммуникации

Принципы организации работы в группе:

- непосредственное взаимодействие участников
- активность участника
- принцип равенства позиций участников группы
- принцип проблемности задач
- моделирование значимых ситуаций
- принцип «негативного опыта»
- принцип организации коллективной деятельности
- принцип опережающего обучения
- принцип организации исследовательской позиции участника тренинга.

Процедуры: тематическая мини-лекция, групповая дискуссия, демонстрация или игровое действие (ролевая игра).

Основная применяемая техника: сенситивный тренинг как тренировка межличностной чувствительности. В тренинге активно используется психологический механизм обратной связи в обучающем взаимодействии, который является отражением отношения участников к словам и игровому поведению человека. Данная связь организуется посредством безоценочных суждений, презентаций собственных взглядов и моделей действий в игровых ситуациях, эмоциональных реакций и др.

Теоретический блок. Важнейшие требования к личности сотрудника.

Процедуры: тематическая мини-лекция, групповая дискуссия.

Введение:

1. Проводится обсуждение значения нравственного поведения в работе с коллегами и пострадавшими. Отмечается, что развитие и оздоровление

психоэмоционального состояния человека возможно в результате создания особого психологического климата, в котором присутствует эмпатия, открытость, честность и доверительных отношений между людьми в трудовом коллективе.

2. Обсуждаются задачи и принципы подхода к комфортной коммуникации и общению.

В соответствии с принятыми в психологии положениями, выделяют общие задачи, которые объединяют различные методы взаимодействия:

- исследование проблем в коллективе и получения помощи при их решении;
- создание условий для благополучия и хорошего самочувствия сотрудников, с целью сохранения профессионального здоровья;
- понимание психологических закономерностей, механизмов и методов улучшения взаимодействия между коллегами с целью создания основы для успешного общения с людьми;
- развитие самосознания и рефлексии с целью профилактики возникновения психоэмоциональных нарушений;
- способствование личностному развитию, осуществлению творческих задатков, достижению оптимальных условий деятельности для ощущения самореализации и успешности в труде.

3. Анализ исследований, направленных на изучение профессионально важных качеств сотрудников МЧС России, позволяет выделить специфику деятельности:

- концентрация на состоянии пострадавших и спасаемых лиц, желание и возможность оказать им помощь;
- терпение и понимание к отличиям во взглядах и суждениях других людей, гибкость и терпимость к реакциям на стресс коллег и спасаемых лиц;
- проявление эмпатии, чувствительность, умение создавать атмосферу дающую адекватную (реалистичную) надежду в экстремальной ситуации, проявление эмоциональной поддержки;
- аутентичность, способность выражать свои истинные эмоции и чувства;
- активность и оптимизм в профессии, вера в способность к изменению и саморазвитию;
- устойчивость к стрессу, высокая степень терпимости к фрустрации и ситуациям неопределенности, достаточный уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, адекватная самооценка, позитивное самовосприятие, осознание своих «проблемных» зон, интересов, потребностей, мотивации.
- средний уровень развития воображения и интуиции;
- высокий уровень познавательных способностей, мышления и интеллекта.

Тренировочный блок.

Игра.

Развитие рефлексии.

Задание на практике. Восприятие слов и эмоций собеседника по структуре «поддержка – понимание – комментирование».

1. Немое одобрение с помощью внимательного взгляда.
2. Слова поддержки (ага, угу, да-да и так далее).
3. Повторение последнего слова собеседника (реакция-эхо).
4. Переформулирование последней фразы собеседника, изменяя порядок слов (отражение).
5. Пересказ мыслей собеседника своими словами (парафраз).
6. Отражение эмоционального состояния.
7. Задавание наводящих вопросов (Что? Где? Когда? Почему?).
8. Уточнение вопросов (Что ты имеешь в виду? Верно ли я понимаю...?).
9. Задавание побуждающих вопросов (И что же дальше?).
10. Помощь в завершении мыслей через подсказки.
11. Демонстрация эмоциональных реакций (одобрительные комментарии: «Здорово!», смех, разные восклицания).
12. Пересказ содержания.
13. Подведение итогов.

Тренинг «Актуализация ресурсного потенциала»

Включает методы эмоциональной саморегуляции.

Эмоциональное реагирование. Это наиболее эффективный способ, позволяющий осознать и разрядить эмоции через действия. Эмоции могут разряжаться как физически, так и вербально, помогая смягчить негативные чувства.

Задание №1. Практика вербализации эмоций:

1. Поэтапная отработка эмоционально значимой ситуации в представлении, озвучивание всех всплывающих при этом мыслей и переживаний.
2. Упражнение «Я-сообщение». Цель упражнения – изменить не события, а отношение к ним без изменения причин, приведших к переживаниям.

Предложение, адресованное коллеге, начинается с фраз «Я считаю», «Я чувствую», «Мне кажется», «Меня волнует», «Для меня важно» и т.д. Затем дается описание своего отношения к каким-либо действиям или реакциям коллеги, вызвавшим соответствующие переживания. После этого перефразируется негативное сообщение в позитивное и выражается пожелание относительно

действий коллеги. Если пожелание или требование не выполняется, то проводится подбор подходящих санкций, отражающих наиболее сильные переживания коллеги. Таким образом происходит трансформация эмоций за счет отражения собственных чувств, осуществляемая в ситуациях, в которых ранее не было приемлемых решений.

Эмоциональная трансформация.

Упражнение имеет несколько уровней выполнения:

- 1) переоценка негативной ситуации за счет ее анализа, поиска не только негативных, но и позитивных моментов, поиска выгоды или преимущества;
- 2) работа с восприятием действий коллеги, попытки, направленные на понимание его мотивов;
- 3) анализ и оценка негативной ситуации, формирование отношения к ней не как к плате за ошибки, а как имеющей предпосылки и связанной с конкретными причинами;
- 4) смещение акцентов на позитивную оценку ситуации, которая воспринимается как проблема или негативно оценивается окружающими;
- 5) оценка значимости проблемной ситуации и снижение высоких значений через ослабление мотивации, изменение притязаний, поиска альтернатив и других смыслов;
- 6) смена целей, а также способов их достижения, разработка иных вариантов развития событий, освоение новых способов оценки значимости ситуации;
- 7) фиксация своих переживаний, перевод внимания на достижения в других сферах жизни.

Переработка проблемы через освоение нового типа мышления.

Проводится при отсутствии конструктивных методов решения проблемы. Участникам группы предлагается заполнить анкету:

1. Эмоции (фиксируются эмоции, возникающие в стрессовой ситуации). Можно пользоваться специальными вопросами: «Что я чувствую?», «Что со мной происходит?», «Какой была моя реакция?» и др.
2. Мысли (фиксируются мысли, которые участники отслеживают у себя в стрессовой ситуации). Можно пользоваться специальными вопросами: «О чем я подумал в тот момент?», «Что я себе представлял?», «Что я вспомнил в тот момент?» и др.

3. Желания и потребности (записываются желания и потребности, которые остались невыполненными из-за стрессовой ситуации). Можно пользоваться вопросами: «Какие возможности я упустил?», «Что я мог бы сделать?», «Что я продолжаю хотеть?», «О чем я продолжаю мечтать?» и др.

4. Плохой результат (записываются негативные результаты, которые участники видят в результате стрессовой ситуации или проблемы).

5. Хороший результат (записывается то хорошее, что произошло в жизни участников в результате стрессовой ситуации или проблемы). Можно пользоваться вопросами: «Что я приобрел в результате?», «К чему хорошему привела ситуация?», «Что я смог узнать/понять/усвоить в результате?» и др.

Формирование новых способов невербального общения.

Участник заранее загадывает какую-то ситуацию и фиксирует ее на листе бумаги. Затем передает содержание написанного текста при помощи жестов и мимики собеседнику. Слушающий участник старается отгадать смысл жестов. При необходимости можно пользоваться помощью других участников. По результатам делается вывод об уровне невербального общения и умении устанавливать контакт с людьми.

Деловая игра «Конструктивное взаимодействие в группе» помогает изменить восприятие проблемы. Участник заполняет таблицу, осознавая эмоции, мысли, неустраиваемые потребности, негативные аспекты проблемы и позитивные результаты. Обсуждение полученных результатов.

Лекция «Нравственная надежность сотрудника МЧС».

Содержание лекции:

1. Понятие нравственности.
2. Роль нравственности в повседневной жизни.
3. Психологическая модель формирования надежности сотрудника ПСЧ МЧС России.

Обсуждение.

Практическое занятие: отработка взаимодействия в экстремальных ситуациях. Один участник записывает текст и передает его невербально, остальные называют свои догадки. Совпадение сигнализирует о способности к коммуникации.

Активное слушание. Вам предложена методика измерения навыка слушания через 16 вопросов с ответами «да» или «нет». Учитывайте, что нет «правильных» ответов. Честно высказывайте мнения – это поможет лучше понять себя.

1. Ждете ли Вы терпеливо, пока другой кончит говорить и даст Вам возможность высказаться?

2. Спешите ли Вы принять решение до того, как поймете сущность проблемы?
3. Слушаете ли Вы лишь то, что Вам нравится?
4. Мешают ли Вам слушать собеседника Ваши эмоции?
5. Отвлекаетесь ли Вы, когда собеседник излагает свои мысли?
6. Запоминаете ли Вы вместо основных моментов беседы какие-либо несущественные?
7. Мешают ли Вам слушать предубеждения?
8. Прекращаете ли Вы слушать собеседника, когда появляются трудности в его понимании?
9. Занимаете ли Вы негативную позицию к говорящему?
10. Всегда ли Вы слушаете собеседника?
11. Ставите ли Вы себя на место говорящего, чтобы понять, что заставило его говорить именно так?
12. Принимаете ли Вы во внимание тот факт, что у Вас с собеседником могут быть разные предметы обсуждения?
13. Допускаете ли, что у Вас и у Вашего собеседника, может быть, разное понимание смысла употребляемых слов?
14. Пытаетесь ли Вы выяснить тот факт, чем вызван спор: разными точками зрения, постановкой вопроса и т.п.?
15. Избегаете ли Вы взгляда собеседника в разговоре?
16. Возникает ли у Вас непреодолимое желание прервать собеседника и вставить свое слово за него или в пик ему, опередить его в выводах?

Далее подсчитывается количество ответов «Да».

Интерпретация:

– 6 баллов и ниже свидетельствуют о низкой степени выраженности умения слушать других, о направленности в ходе общения на себя (т. е. удовлетворение своих притязаний вне зависимости от интересов партнера). Снижена чувствительность в оценке текущей ситуации – когда молчать и слушать, а когда говорить. Необходимо обучение навыкам эффективного слушания;

– от 7 до 10 баллов – средняя степень выраженности умения слушать собеседника. Данное умение скорее проявляется ситуативно и зависит от личной значимости (заинтересованности) получаемой информации. Требуется совершенствование навыков и приемов активного слушания;

– 10 баллов и выше свидетельствуют о явно выраженном умении слушать других вне зависимости от личной значимости получаемой информации. Такой человек является эффективным работником (если в основе деятельности лежит общение с людьми).

Тренинг «Саморегуляция для повышения надежности в экстремальных условиях». В теоретическом блоке обсудим важность саморегуляции и медитации, а также методов для повышения внимательности и общей психической эффективности.

Создание поддерживающих групп позволит улучшить уровень взаимопонимания среди сотрудников и повысить ответственность, что способствует профилактике выгорания и развитию межличностных навыков для выполнения профессиональных обязательств.

Тренинг «Развитие навыков интеграции личностных потребностей, общечеловеческих и профессиональных ценностей»

Цель: способствовать организационных и психологических условий для формирования коммуникативных навыков, повышение интереса и мотивации у сотрудников к развитию нравственных качеств, социальных потребностей и мотивов в труде.

Аутогенная тренировка (АТ) является методом работы с самосознанием, с целью вхождения в состояние расслабленности. АТ используется как ряд упражнений, направленных на восстановление трудовой активности после стрессовых ситуаций и утомления, формирования навыков саморегуляции, развития силы воли, нарушений режимов сна и бодрствования, профилактики депрессивных и тревожных расстройств.

Участникам предлагается выполнить инструкцию. Займите удобное положение, расслабьтесь, сосредоточьтесь на своем дыхании – оно должно быть ровным и спокойным, говорите вслух слова:

«Я совершенно спокоен.

Моя правая рука теплая и тяжелая — 6 раз.

Я совершенно спокоен.

Моя левая рука теплая и тяжелая — 6 раз.

Я совершенно спокоен.

Мое дыхание ровное и спокойное — 6 раз.

Я совершенно спокоен.

Мое сердце бьется ровно и спокойно — 6 раз.

Я совершенно спокоен.

Моя грудь излучает тепло — 6 раз.

Я совершенно спокоен.

Моя голова приятно прохладна — 6 раз.

Я совершенно спокоен».

Для возвращения в активное состояние рекомендуется медленно проговаривать:

«Мои руки напряжены, мои руки напряжены.

Мое дыхание глубокое и спокойное.

Мои глаза открываются.

Мое тело спокойное и теплое.

Я чувствую себя свободным и бодрым.

Мои силы полностью восстановлены. Я полон сил».

Сеанс АТ реализуется в положении лежа или сидя (поза «кучера», поза «лотоса»).

Гармоничное социальное общество способное к развитию состоит из личностей, стремящихся к самореализации и актуализации своих способностей, при этом важно учитывать, что внешняя гармония может быть получена только через внутреннюю гармонию каждого гражданина. Внутренняя гармония каждой личности достигается путем развития системы нравственных ценностных и ориентиров, которые человек получает в процессе обучения и воспитания.

Тренинг «Преодоление психологических сложностей и овладение методами релаксации»

1. Управление дыханием.

Вдох активизирует психическое состояние человека, а выдох — успокаивает.

Для успокоения необходимо делать короткий энергичный вдох, а выдох удлиненный. Для активизации — вдох должен быть удлиненный, а выдох короткий и энергичный.

2. Брюшное (нижнее) дыхание.

Рекомендуется в течение 2—3 минут дышать медленно через нос, сосредотачивая свое внимание на процессе дыхания (воздух проходит через дыхательные пути, наполняет легкие и выходит обратно).

Плавный выдох на счет 1—2—3—4, сопровождаемый подтягиванием мышц живота к позвоночнику. На выдохе необходимо подтягивать живот, как бы вытесняя таким образом воздух из легких.

Данное упражнение способствует снижению психического напряжения, чувства страха, раздражительности, восстанавливает эмоциональное равновесие.

Цикл дыхания: вдох (1—2—3—4), пауза (1—2), выдох (1—2—3—4)

3. Ключичное (нижнее) дыхание.

Дыхание осуществляется верхней третью легких с одновременным поднятием плеч. Вдох — выдох производится через нос глубокими и быстрыми движениями. Положите одну руку на живот, а другую — на грудную клетку, чтобы контролировать участие в дыхании средней и нижней части легких. Почувствуйте, как грудная клетка на вдохе поднимается вверх. Почувствуйте, как на выдохе плечи до конца опускаются, а шея и верх спины расслабляются. Сделайте это движение как можно более легким, плавным и ритмичным.

Данное упражнение способствует восстановлению психического баланса. Применяется при возникновении признаков усталости, апатии или сонливости в целях активизации психических процессов, восстановления чувства бодрости.

Итоговое занятие. Обсуждение, подведение итогов, обратная связь

Завершающая встреча.

Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями, мнением? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Приложение Е

Общие вопросы для опросника (экспертам)

Таблица Е.1

	Насколько хорошо утверждение может дифференцировать надежных и ненадежных сотрудников	Насколько утверждение может быть адекватно понято респондентом и дан соответствующий ответ
Я умею ставить четкие цели в своей работе	4,31	4,15
У меня устойчивые мотивы выполнять свою работу	4,28	3,71
Моя работа в сложных и экстремальных ситуациях имеет смысл	4,23	4,32
Я обладаю высокими нравственными качествами	4,56	4,12
Я ответственный человек	4,61	4,34
Верность – мое качество	4,01	4,02
У меня высокий уровень профессиональных знаний	4,45	4,46
Я четко представляю себе возможные чрезвычайные ситуации в своей работе	4,78	3,85
У меня достаточный опыт работы в чрезвычайных ситуациях	4,87	4,07
Я обладаю нужными умениями необходимыми для работы в чрезвычайных ситуациях	4,02	4,21
Большинство действий в чрезвычайных ситуациях, я совершаю автоматически	4,43	4,58
Я хорошо владею необходимым оборудованием	4,81	4,28
Я строго соблюдаю технику личной безопасности	4,79	4,77
Я умею сотрудничать с коллегами	4,12	4,18
Я с готовность прихожу на помощь другим	4,21	4,89
Я ценю взаимовыручку в работе	4,23	4,62
Придаю большое значение взаимопониманию с коллегами	4,46	4,87
Я умею оказывать психологическую поддержку другим людям	4,22	3,05
Я умею оказывать положительное влияние на других людей	4,03	4,34
У меня есть специальное образование для работы в чрезвычайных ситуациях	4,43	4,98
Я имею специальную подготовку для поведения в ситуациях, требующих риска	4,79	4,98
Я умею принимать экстренные решения во время работы	4,56	4,31
Я считаю важным максимально снижать риск для себя и других	4,12	4,55
Мои коммуникативные умения позволяют хорошо общаться	2,14	3,12
В группе коллег меня уважают и относятся с пониманием	3,02	3,67
Коллеги являются для меня очень значимыми людьми	2,02	3,87

В экстремальных условиях работы я могу успешно общаться	1,98	3,11
В стрессовых условиях мне удастся договориться с людьми	2,43	2,01
Стресс никак не влияет на мое умение общаться с людьми	1,34	3,09
Стрессовые ситуации не влияют на мою способность эффективно общаться с коллегами на работе и пострадавшими на месте чрезвычайных ситуаций	1,87	3,23
Из-за экстремальных ситуаций на работе я становлюсь раздражительным и чувствую усталость	3,09	3,56
Общение с коллегами помогает мне справиться с трудными ситуациями на работе	2,57	3,61
У меня редко случаются конфликты во время работы в экстремальных условиях	2,45	4,43
Я хорошо владею рабочим инструментом	3,47	3,87
Я считаю свой уровень профессиональной подготовки достаточно высоким	2,11	3,77
Моя квалификация позволяет мне решать повседневные задачи на работе	3,15	4,56
Я уверен в своих знаниях и умениях на работе	3,23	2,67
Моя работа приносит пользу	1,56	4,89
Моя работа предполагает ответственность и внимательное отношение к людям	3,58	4,09
В процессе работы я чувствую уверенность в себе	3,67	2,75
При выполнении работы я опираюсь на свои жизненные ценности и ориентиры	2,64	2,78
Я всегда готов прийти на помощь, к тем, кто в ней нуждается	1,14	4,01
Я соперничаю людям, оказавшимся в беде	1,09	4,13
Я четко понимаю цели своей профессии и стараюсь их достигать	2,54	3,56
Мне с трудом дается выполнение работы, и я не выдерживаю эту нагрузку	3,15	3,14
В экстремальных ситуациях я не испытываю каких-то чувств к пострадавшим людям	1,08	3,12
Для меня главное – сделать свою работу	3,76	4,12
Я считаю, что гуманное отношение отвлекает от выполнения работы	2,98	2,17