

Российская академия наук  
Институт психологии

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА  
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
ПСИХОЛОГИИ**

Ответственные редакторы:

*А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. В. Махнач,  
А. Н. Занковский, Ю. В. Бессонова*



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва – 2024

УДК 159.9

ББК 88

С 56

*Все права защищены. Любое использование материалов  
данной книги полностью или частично  
без разрешения правообладателя запрещается*

*Рецензенты:*

*Булгаков А. В.*, доктор психологических наук, профессор  
Института психологии служебной деятельности органов внутренних дел  
Университета МВД им. В. Я. Кикотя;

*Курдюкова Н. А.*, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой  
организационной психологии Московского института психоанализа

**С 56 Современное состояние и перспективы развития психологии труда  
и организационной психологии / Отв. ред. А. А. Грачев, А. Л. Журав-  
лев, А. В. Махнач, А. Н. Занковский, Ю. В. Бессонова. — М.: Изд-во  
«Институт психологии РАН», 2024. — 868 с.**

ISBN 978-5-9270-0478-2

УДК 159.9

ББК 88

Книга предлагает читателям ознакомиться с многоликой панорамой исследований психологов труда, организационных и инженерных психологов, а также исследователей жизнеспособности, выполненных в последние три года. Подробно рассмотрены теоретические и методологические вопросы, проведен анализ наиболее актуальных проблем, а также основных тенденций развития указанных направлений психологических исследований. Особо следует отметить направление, которое в предыдущие годы было скромно интегрировано в устоявшиеся, традиционные направления, но сегодня заявило о себе в полный голос. Имеется в виду история развития указанных направлений, история, которая усиливает концептуальность исследовательских подходов, позволяя увидеть процесс психологического познания субъекта труда в развитии.

Обсуждены те вызовы, которые возникли перед науками о труде в новых условиях, которые оказывают огромное влияние на мир труда и профессий. Это и переход к многополярности мира, и смена технологического уклада мировой экономики, и рост международной напряженности, и специальная военная операция, и экономические санкции против Российской Федерации, и последствия пандемии, и многое другое. Сегодня существует множество противоречивых прогнозов о том, какие последствия эти тектонические изменения будут иметь для субъекта труда, что ожидает организационный мир, как технологические достижения повлияют на дальнейшую судьбу человечества. Своими исследованиями авторы наглядно показывают, что эти изменения несут с собой не только угрозы и вызовы, но и открывают для психологов новые возможности и области применения своих знаний и идей.

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2024

ISBN 978-5-9270-0478-2

## Содержание

От редакторов ..... 9

### **ЧАСТЬ 1** **ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ** **И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

Способности руководителя научного коллектива как проблема комплексного психологического исследования ..... 15  
*Артёмьева О. А. (Иркутск)*

Место оценки трудовой мотивации в системе управления человеческими ресурсами организации ..... 31  
*Глушко А. Н., Дорогина О. Ю. (Москва)*

Точность прогноза профессиональной психологической пригодности: краткий исторический экскурс ..... 45  
*Елисеева И. Н., Тарасов Д. Л. (Москва)*

«Отсутствие стиля» и «Бесстильность» как фигуры умолчания в отечественной организационной психологии ..... 58  
*Калинин И. В. (Москва)*

Возможности использования живописных произведений для исследования в исторической психологии труда ..... 71  
*Кандыбович С. Л., Разина Т. В. (Москва)*

Проблемы психологии труда в ярославской психологической школе (60–70 гг. XX в.) ..... 85  
*Мазилев В. А., Слепко Ю. Н. (Ярославль)*

История развития и современное состояние взглядов на понятие «успешность» в психологии труда ..... 96  
*Макарова О. А. (Елабуга)*

Вопросы теории и методологии отечественной индустриальной психотехники . . . . .	109
<i>Носкова О. Г. (Москва)</i>	
Психологические условия формирования профессионально-поведенческой рефлексии студентов . . . . .	129
<i>Пучкова И. М., Попов Л. М., Устин П. Н. (Казань)</i>	
По волне моей памяти: Аркадий Ильич Нафтульев . . . . .	142
<i>Сергеев С. Ф. (Санкт-Петербург)</i>	
Труд учителя в истории отечественной психологии в XIX–первой трети XX вв.: попытки описания . . . . .	156
<i>Стоюхина Н. Ю. (Нижний Новгород)</i>	
«Борьба за время» на страницах журнала «Время» . . . . .	178
<i>Стоюхина Н. Ю., Миронов Д. В. (Нижний Новгород)</i>	
Проблемы психотехники учебного кино в советской психологии 1920–1930-х гг. . . . .	198
<i>Штрикер Ю. Д. (Москва)</i>	
Психотехническое движение в Саратове и его участники . . . . .	212
<i>Южанинова А. Л. (Саратов)</i>	

## ЧАСТЬ 2 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Психология нравственности в становлении личности профессионала: проблемы и перспективы развития . . . . .	229
<i>Бражникова А. Н. (Москва)</i>	
Взаимосвязь мотивационных характеристик и волевых качеств у кандидатов на службу в ОВД . . . . .	244
<i>Венцукте М. С., Корнеева Я. А., Мартиросова Н. В. (Архангельск)</i>	
Особенности баланса работы и других областей жизни у специалистов в сфере IT-разработки с различным уровнем профессионального выгорания . . . . .	255
<i>Водопьянова Н. Е., Сабитова Е. А. (Санкт-Петербург, Екатеринбург)</i>	
Отношения в служебном коллективе и удовлетворенность организационной средой сотрудников ОВД . . . . .	267
<i>Духновский С. В. (Санкт-Петербург)</i>	

Системогенетические закономерности информационной деятельности . . . . .	279
<i>Карпов А. В. (Ярославль)</i>	
Ресурсные характеристики конструктивной конфликтности и мышления в деятельности сотрудников коммерческих и образовательных организаций . . . . .	297
<i>Кашанов М. М. (Ярославль)</i>	
Эффективность профессиональной деятельности вахтовых работников промышленных предприятий . . . . .	315
<i>Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. (Архангельск, Москва)</i>	
От precarious занятости к прекаризации повседневности . . . . .	325
<i>Короткина Е. Д., Спиридонова А. С. (Тверь)</i>	
Психология взаимодействия с искусственным интеллектом: тенденции, проблемы и перспективы . . . . .	339
<i>Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. (Москва)</i>	
Исследование психологических особенностей поведения госслужащих в фрустрационных ситуациях . . . . .	358
<i>Носс И. Н. (Москва)</i>	
Темпоральные характеристики мотивации труда: юность vs средний возраст . . . . .	376
<i>Прохорова М. В. (Нижний Новгород)</i>	
Динамическое наблюдение функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику . . . . .	394
<i>Симонова Н. Н., Корнеева Я. А., Трофимова А. А., Агафонова А. С. (Москва, Архангельск)</i>	
Профессиональная подготовка студентов магистратуры: овладение навыками и умениями разработки системы оплаты труда в организации . . . . .	402
<i>Смирнов Д. А., Смирнов А. А., Соловьева Е. В., Шишмаков А. А. (Ярославль)</i>	
Психологические аспекты безопасности труда и профессионального здоровья в строительной отрасли . . . . .	414
<i>Столярчук Е. А., Зорич Е. (Санкт-Петербург)</i>	
Полевые исследования: проблема, задачи, открытые вопросы . .	429
<i>Толочек В. А. (Москва)</i>	

Психологические аспекты проявления толерантности к неопределенности у предпринимателей . . . . .	441
<i>Тужикова Е. С. (Санкт-Петербург)</i>	
Личностные факторы выгорания социальных работников . . . . .	458
<i>Харитонов Е. В., Исаева Р. И. (Краснодар)</i>	
Особенности мотивации сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности . . . . .	468
<i>Шелепина Э. К. (Санкт-Петербург)</i>	

### ЧАСТЬ 3 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Особенности трудовой мотивации и удовлетворенность трудом как факторы приверженности организации . . . . .	483
<i>Абдуллаева М. М. (Москва)</i>	
Роль мотивационных факторов в детерминации адаптации к помогающей деятельности . . . . .	497
<i>Алдашева А. А., Рунец О. В., Микрюкова П. В. (Москва)</i>	
Дистанционная трудовая деятельность в парадигме интересубъектной психологии . . . . .	514
<i>Баканов А. С. (Москва)</i>	
Надежность эргатических систем: развитие понятия . . . . .	527
<i>Васильева И. И. (Москва)</i>	
Теоретическое обоснование мотивационно-компетентностного сопровождения развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга . . . . .	543
<i>Демиденко Н. Н. (Тверь)</i>	
К 50-летию лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии: традиции, достижения, перспективы . . . . .	556
<i>Занковский А. Н. (Москва)</i>	
Взаимосвязь проактивных настроек работы и устойчивости рабочих групп . . . . .	573
<i>Ильина О. Н., Лепехин Н. Н. (Санкт-Петербург)</i>	
Взаимодействие ресурсов организационной и экономической этнопсихологии в реализации идеи многополярного мира . . . . .	587
<i>Карнышев А. Д. (Иркутск)</i>	

Ответственность как социально-психологический феномен в контексте представлений о профессиональной деятельности . . . 604	
<i>Китова Д. А., Журавлев А. Л. (Москва)</i>	
Специфика взаимосвязей компонентов мотивационной детерминации у специалистов IT-сферы . . . . . 622	
<i>Михайлова О. Б., Коба Д. С. (Москва)</i>	
К вопросу о модели исследования организационной культуры в вузе . . . . . 632	
<i>Новопашина Л. А. (Красноярск)</i>	
Психологические и непсихологические детерминанты представлений сотрудников частных охранных предприятий о карьере . . . . . 647	
<i>Ольхов В. Ю. (Москва)</i>	
Способности пространственного мышления как детерминанты структуры личности железнодорожного машиниста в нестандартных условиях деятельности . . . . . 659	
<i>Соболева Т. Н. (Нижний Новгород)</i>	
Насилие как фактор нарушения психологической безопасности профессиональной деятельности педагогов . . . . . 675	
<i>Шингаев С. М., Солдатова Г. В. (Санкт-Петербург)</i>	
Организационно-психологическая верификация концепции управленческого интеллекта Дж. Менкеса . . . . . 694	
<i>Ясько Б. А., Остроушко М. Г. (Краснодар)</i>	

#### **ЧАСТЬ 4**

### **ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА: ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ, СОЦИАЛЬНЫЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ**

Субъективное благополучие и психологическая жизнеспособность женщин-учителей России и Италии в условиях переработок . . . . . 713	
<i>Захарова Л. Н., Исидори Э., Леонова И. С. Маньянини А., Бадулина Ж. В. (Нижний Новгород, Рим)</i>	
Субъективные показатели жизнеспособности студенческой молодежи . . . . . 731	
<i>Котовская С. В. (Москва)</i>	

К вопросу о психологической жизнеспособности в сфере образования . . . . .	740
<i>Курапова И. А. (Йошкар-Ола)</i>	
Сравнительный анализ предикторов удовлетворенности жизнью с учетом уровня субъектности . . . . .	759
<i>Петрова В. Н., Богомаз С. А., Браташ Р. И. (Томск)</i>	
Жизнеспособность работающих и неработающих людей пожилого возраста . . . . .	778
<i>Постылякова Ю. В., Бондарева А. М. (Москва)</i>	

## ЧАСТЬ 5

### ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА

Возможности применения технологий виртуальной реальности в инженерной психологии и эргономике . . . . .	793
<i>Беспалов Б. И. (Москва)</i>	
Психологические уязвимости взаимодействия человека с техникой . . . . .	801
<i>Бессонова Ю. В., Обознов А. А. (Москва)</i>	
Технократические и психологические ориентиры развития общественного транспорта в городах-мегаполисах . . . . .	814
<i>Бешенцев И. Д., Лобанова Ю. И. (Санкт-Петербург)</i>	
Направления развития инженерной психологии (технические науки): по материалам конференции «Интеллектуальные технологии в эргономике и когнитивных науках – Брянск 2024»	
<i>Сергеев С. Ф., Спасенников В. В. (Санкт-Петербург, Брянск) . . . . .</i>	824
Инженерно-психологические аспекты взаимодействия летчиков с электронными информационными средами кабин вертолетов . . . . .	844
<i>Яценко А. Н. (Люберцы)</i>	
Эргономические уязвимости информационно-управляющего поля интерфейса человека-оператора . . . . .	858
<i>Обознов А. А., Бессонова Ю. В. (Москва)</i>	



## От редакторов

Статьи, вошедшие в настоящий сборник, подготовлены участниками IV Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», проведенной Институтом психологии РАН в октябре 2024 года. В этом году проведение конференции совпало с празднованием 50-летнего юбилея лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии. Это, по сути дела, продолжение юбилейных торжеств всего Института психологии РАН, который был создан в начале 1970-х годов для решения актуальных задач, обусловленных развитием новых технологий и их влиянием на профессиональную деятельность. В то время локомотивом технологического развития несомненно была космическая отрасль. Учет «человеческого фактора», разумеется, был необходим и при проектировании и эксплуатации таких сложных технических систем как управляемые космические корабли. Это и предопределило неизбежность встречи психологии и новейших космических технологий. История повторяется, и сегодня Институт психологии, как и 50 лет назад, находится в непрерывном поиске и находит важные точки соприкосновения с новейшими технологиями, используя возможности искусственного интеллекта и машинного обучения.

Сборник предлагаемых научных статей посвящен анализу и осмыслению современного состояния психологии труда, организационной и инженерной психологии. Три года, прошедшие с предыдущей конференции, были полны судьбоносных событий, которые серьезным образом изменили наши представления о целях и задачах указанных дисциплин, границах их предметного поля, методах и подходах, которые способны ответить на новые вызовы. Новые технологии, специальная военная операция, изменения в социально-психологической

и организационно-экономической среде, политическом и профессиональном менталитете ставят перед психологией новые задачи, порождают новые организационные формы и отношения, создают новые проблемы, с которыми психология не сталкивалась раньше. Представленные научные статьи отличаются разнообразием, научной новизной, желанием психологов внести свой вклад в решение проблем, поставленных жизнью перед субъектом труда, современными трудовыми коллективами и организациями.

В предлагаемых статьях представлены как прикладные, эмпирические исследования, так и современные методологические подходы и теоретические психологические концепции, позволяющие решать новые перспективные проблемы и по-новому подходить к решению известных, ставших классическими проблем в профессиональной деятельности человека. Авторы статей в своих работах опираются на достижения классиков психологии труда и инженерной психологии. В то же время они не ограничиваются узкими рамками своих научных направлений, активно используя достижения смежных отраслей психологии: социальной психологии, психологии личности, когнитивной психологии, когнитивной эргономики и культурно-исторической психологии.

Сборник состоит из пяти разделов. Первый раздел «История, теория, методология и социальная психология труда» посвящен теоретическим и методологическим проблемам психологии труда и организационной психологии. При этом особый акцент сделан на истории этих психологических направлений, что придает разделу фундаментальность, которая выступает основой для понимания современного состояния науки и позволяет обоснованно оценивать перспективы ее развития. Во втором разделе рассмотрены состояние и тенденции развития психологии труда. Это один из самых представительных разделов книги, внимание в котором сфокусировано на психологических проблемах цифровой экономики, психологии нравственности, взаимосвязях мотивационных и волевых качеств, эмоциональном выгорании, балансе организационной и личной жизни, психологических особенностях вахтовой работы, функциональных состояниях, профессиональной подготовке и других задачах и проблемах. Третий раздел посвящен проблемам организационной психологии и вопросам взаимодействия личности и организации, а также исследованиям организационной культуры. Четвертый раздел посвящен чрезвычайно актуальной сегодня проблеме жизнеспособности в профессиональной деятельности. И наконец, пятый раздел представляет проблемы ин-

женерной психологии и эргономики. Здесь рассмотрены возможности применения технологий виртуальной реальности в инженерной психологии и эргономике, психологические уязвимости взаимодействия человека с техникой, технократические и психологические ориентиры развития общественного транспорта, новые направления развития инженерной психологии, инженерно-психологические аспекты взаимодействия летчиков с электронными средствами кабин вертолетов, а также эргономика интерфейсов человека-оператора.

Организационные психологи и психологи труда ставят перед собой и решают новые задачи, требующие творческого подхода, открытости инновационным решениям и продуктивного использования научных достижений российской и мировой психологии. В сборник включены статьи психологов из ведущих научных центров и университетов, представляющих почти 20 городов России. Статьи сборника позволяют предоставить читателям действительно полную и подробную картину исследовательского пространства рассмотренных научно-прикладных дисциплин. В настоящее время психология труда и организационная психология все больше фокусируются на проблематике труда в условиях информационно-коммуникативных технологий, роли и особенностях профессионального менталитета, вопросах деятельности в особых условиях, культуры безопасности и жизнеспособности профессионала. Все эти тенденции отражены в настоящем фундаментальном издании, которое позволяет получить полное представление о состоянии и путях развития психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии на сегодняшний день.

*А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский, Ю. В. Бессонова*



## **ЧАСТЬ 1**

# **ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**



## **Способности руководителя научного коллектива как проблема комплексного психологического исследования**

*О. А. Артемьева*

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Ставится проблема комплексного психологического исследования способностей руководителя научного коллектива. Представляются результаты отечественных и зарубежных исследований проблемы, проведенных в русле психологии личности, социальной психологии науки, истории психологии и организационной психологии. Основное внимание уделяется результатам исследований личности руководителя трудового коллектива (Журавлев, 1982, 1988) и способностей руководителя научного коллектива (Артемьева, 2022). Определяются перспективы решения проблемы при проведении комплексных исследований на стыке разных областей психологии.

*Ключевые слова:* социальная психология науки, история психологии, организационная психология, способности научного руководителя, научный коллектив, личность руководителя, трудовой коллектив.

**Р**азвитие фундаментальной науки определяется широкой совокупностью обстоятельств. В их числе – особенности организации и управления исследовательской деятельностью научного коллектива. И здесь на передний план выходит проблема руководителя творческого коллектива. Ее суть заключается в поиске ответа на вопросы: Какими психологическими качествами должен обладать такой руководитель? Связаны ли индивидуально-личностные особенности руководителя творческого коллектива с результативностью и судьбой последнего?

Проблема не самая простая, поскольку здесь пересекаются интересы и разработки нескольких разделов психологического знания – психологии личности, психологии творчества, социальной и органи-

зационной психологии, психологии управления. Проблема качеств личности научного руководителя, в частности его способностей, возникает в связи с необходимостью организации исследовательской группы и имеет, прежде всего, социально-психологический характер. Поэтому основной областью ее исследования должна быть социальная психология науки.

Тем не менее, сегодня многие аспекты, связанные с поиском ответов на поставленные выше вопросы, уже стали предметом внимания ученых. Так, проведены исследования понятийного аппарата в этой интегральной области [см., например: 10, 26], личности и творчества конкретных ученых-психологов [см., например: 9, 15, 24], организации и деятельности академических научных коллективов [см., например: 6, 7, 37].

Вместе с тем, ряд важных вопросов пока остается недостаточно разработанным. В частности — психология *способностей руководителя в науке*, хотя именно способности руководителя научного коллектива являются одним из факторов эффективности исследовательской деятельности этого коллектива. Отметим, что, несмотря на достаточно большое число диссертационных исследований, содержащих в названиях категорию «способность» (за период 1992–2014 гг. защищено 14 докторских и 91 кандидатская диссертации), управленческие способности изучались лишь в 6 работах, а в качества респондентов управленческие кадры обследовались лишь в 4 диссертациях [12]. Это и позволяет говорить о недостаточном интересе исследователей к изучению способностей руководителей научных коллективов, как минимум в формате диссертаций. Тем не менее, в психологии и смежных науках сегодня получены важные данные, которые могут представлять интерес для занимающихся этой проблемой. Остановимся на их анализе.

Известны работы по изучению интеллектуальных и креативных способностей успешных ученых в рамках *психологии личности*, без выделения проблемы способностей научных руководителей. Причем основным результатом тестовых и биографических исследований, проведенных еще Л. Терменом, К. Кокс и Дж. Гилфордом, является идея о наличии у ученых развитого интеллекта, который, однако, не гарантирует значимых достижений: «Ученому требуется определенный и довольно высокий порог интеллекта; но для тех, кто его перешел, шанс стать выдающимся ученым остается весьма незначительным» [1, с. 164–165].

Результатом первых биографических исследований способностей к научному творчеству стали представления о важности некоего допол-



нительного качества, обозначаемого как «преданность науке», «увлеченность работой» или «целеустремленность» [1, с. 180–181]. К сходным результатам пришли и авторы экспериментальных исследований. Так, в ходе исследования более 500 работников научных институтов АН УССР, АН и АПН СССР, проведенного Д. Б. Богоявленской, выявлено значение интеллектуальной активности или «интеллектуальной инициативы», «пытливого ума», «активного расширения сферы анализа за пределы первоначальной задачи» [4, с. 147].

Важные исследования проблемы непосредственно *социальной психологии науки* проведены в СССР в 1980–1990-е гг. В работах М. Г. Ярошевского, В. П. Карцева, А. В. Юревича, Г. Ю. Мошковой, подчеркивается роль руководителя в обеспечении эффективной деятельности научного коллектива, его участия в разработке исследовательской программы; мотивационный, творческий и педагогический потенциал; значение общения сотрудников с научным руководителем, как и учителя с учениками [1, 16]. При этом специальная проблема способностей научного руководителя, в отличие от проблемы умственных и творческих способностей ученых, не получает решения.

Опросы ученых в 1980-х гг. позволили выявить такие ожидаемые от научных руководителей качества, как интеллект, ум, талант, а также выраженные организаторские способности [38]. Моральные и эмоциональные качества руководителя оказались важны только для 10% ученых. Среди последних: тактичность, уравновешенность, «умение понимать подчиненных» [3, с. 114]. Кроме того научные сотрудники ожидали от своих руководителей наличие широкого кругозора, эрудиции, «способности к генерированию идей» [17, с. 63–64], обладания авторитетом в науке и др. А уже в постсоветский период от научных руководителей стали ожидать умение «получать коллективные гранты» и при этом позволять сотрудникам зарабатывать и «на стороне» [38].

В ходе эмпирических исследований и опросов выявлена специфика значимых социально-психологических качеств руководителей молодых и зрелых ученых. Об этом сообщают как отечественные, так и зарубежные исследователи. При работе с молодым специалистом руководитель несет ответственность за его адаптацию в коллективе [3, 38]. На руководителях «старых» групп лежит обязанность поддержания «широты» и «глубины» исследовательского подхода для обеспечения жизнеспособности «старой» группы, сроком существования более 4-х лет [31, с. 402]. Основным итогом проведенных исследований можно считать указание на важность организаторского умения поддерживать внешнюю и внутреннюю мотивацию сотрудников к исследова-

довательской деятельности, независимо от этапа развития научного коллектива.

Современный подход в социальной психологии науки отличается вниманием к личности и качествам ученого, его когнитивным и социально-психологическим характеристикам. Микросоциальные и макросоциальные условия рассматриваются в связи с личностью ученого, как контекст ее самоорганизации. Так, в работе европейских исследователей «Среда для творческого знания: влияние на творчество в исследованиях и инновациях» (2004) основное внимание уделяется микро-, мезо- и макросоциальной среде, стимулирующей творческую активность ученых [42]. В работах Г. Фейста научные руководители и учителя рассматриваются как преимущественно групповые и социальные «силы», влияющие на формирование как научного интереса, так и таланта ученых [43, 44]. В новой исследовательской ветви – культурной психологии науки – чилийский исследователь Д. Карре изучает ученого как целеустремленного человека, конструктивно трансформирующего культурно-заданные значения с целью создания новых научных знаний [41].

Проблема способностей научных руководителей в зарубежной психологии остается мало разработанной. В широко цитируемой монографии «Социальная психология науки» (1994) под редакцией американских ученых У. Шедиша и С. Фуллера представлено многообразие существующих исследовательских подходов [45]. Авторы приводят результаты исследования проблем социальной перцепции, группового влияния, конформизма личности ученого, мотивации его социальной активности, социальных установок в научной деятельности, межгрупповых отношений и т. д. *Социальное* в этих исследованиях выступает преимущественно как межличностное взаимодействие исследователей или принадлежность к группе. Соответственно, проблеме научного лидерства и такому ее аспекту, как способности руководителя коллектива ученых, не уделяется должного внимания.

Таким образом, в рамках социальной психологии науки и научного творчества основное внимание уделяется способностям рядового ученого, а не руководителя научного коллектива. Изучение последних является трудоемким в силу необходимости привлечения к участию в исследовании значительного числа руководителей, анализа характеристик не одного десятка научных коллективов для обеспечения репрезентативности выборки. Определенные сложности организационного и этического характера связаны с высоким статусом научных руководителей, уровнем мотивации, занятости и др.

При этом важные историко-психологические свидетельства о деятельности и личности ведущих ученых-психологов позволяют изучать способности эффективных организаторов науки. Среди первых авторов, работавших над решением проблемы в *истории психологии* необходимо назвать К. А. Рамуля. Он выделил такие качества ученого, а также его способности, как: энтузиазм, «спонтанная любознательность» [34, с. 126], умение налаживать отношения с коллегами, выполнять требования к научной дисциплине, выслушивать и конструктивно принимать критику, проявлять способность к самокритике, уметь сосредоточиваться длительное время, решая научную проблему, быть беспристрастным к предмету анализа и др.

Касааясь вопроса о необходимости наличия у ученого-психолога специальных способностей, К. А. Рамуль отвечал на него в целом отрицательно. Однако на конкретных историко-психологических примерах показывал, что обладание ученым-психологом определенными способностями может повышать эффективность его деятельности.

На сегодняшний день благодаря значительному объему воспоминаний психологов о своих учителях и коллегах, юбилейных статей и некрологов, имеется возможность исследования значимых характеристик организаторов психологической науки в России в XX в. Преимуществом анализа таких описаний является возможность изучения способностей, проявившихся в научной деятельности.

Для исследования способностей руководителей в науке проведен контент-анализ 46 историко-психологических источников: автобиографий ученых, воспоминаний их учеников и современников (коллег, родственников и др.); стенограмм речей и статей, приуроченных к юбилеям, интервью учеников и коллег; предисловий и послесловий, содержащихся в собраниях работ ученых и др. [2]. Реализована триангуляция данных, полученных из разных источников.

Выборку составили организаторы научных коллективов из ведущих центров отечественной психологической науки 1900–1950 гг.: В. М. Бехтерев (Психоневрологический институт, Института по изучению мозга); Г. И. Челпанов (Психологический институт им. Л. Г. Щукиной); Л. С. Выготский (Экспериментальный дефектологический институт); С. Л. Рубинштейн (Институт психологии АПН РСФСР, Институт философии АН СССР); Б. Г. Ананьев (Институт мозга им. В. М. Бехтерева, Ленинградский НИИ педагогики).

С опорой на представления М. Г. Ярошевского [39] о ролевом поведении ученых в коллективах в ходе контент-анализа определены категории, соответствующие способностям руководителя, ответствен-

ным за реализацию: 1) организаторского блока, 2) исследовательского блока ролевого поведения ученого. В качестве подкатегорий выделены «творческие способности», «умственные способности», «организаторские способности», «педагогические способности» [см.: 2].

По результатам анализа воспоминаний современников обнаружены случаи упоминания всех выделенных видов способностей у каждого из ученых. Прежде всего, *умственные способности*. Материалы исследования включают данные о высоком уровне развития у руководителей в науке эрудиции, способностей к обобщению, синтезу, анализу, абстрагированию. Например, «исключительной наблюдательности» [31, с. 66], «уменя быстро ориентироваться в самых различных вопросах, схватывать самое существенное», предлагать важнейшие и широкие обобщения [32, с. 49] у В. М. Бехтерева. С. Л. Рубинштейн предстает как человек «с «глубоким умом», «поднявшийся на почти недостижимую интеллектуальную высоту» [33, с. 325].

Умственные способности помогают руководителям увлекать своих учеников научным поиском на первых шагах их исследовательской работы, помогать в определении путей индивидуального научного поиска, в выборе теоретических ориентиров и методов и т. д. Это невозможно без наличия собственных способностей и знаний, позволяющих проявлять «идейную щедрость» [8, с. 163], делиться мыслями, «порой приписывая» их ученику, «как бы даря их» [8, с. 227–228], как это делал Л. С. Выготский. С. Л. Рубинштейн, по воспоминаниям Е. А. Будиловой, выделял мысль ученика из его высказываний или подготовленного текста, развивал, «задавал вопросы – и постепенно мысль углублялась» [5, с. 413–414]. В итоге, возвращаясь слушавшему ученику, «который узнавал и не узнавал ее – так она обогащалась» [5, с. 414].

*Творческие способности* научных руководителей наиболее полно свидетельствуют об особенностях исследовательской, креативной деятельности ученых. Они определяют успешность научного творчества. Примером может быть «творческая инициатива» [30, с. 39], «пытливый ум», который побуждал В. М. Бехтерева «искать новых путей в науке» [30, с. 15]. Так же и у Л. С. Выготского, «каждый новый факт рождал <...> новые мысли» [8, с. 228]. С. Л. Рубинштейн обладал «неисчерпанностью созидательного потенциала» [35, с. 330]. Таким образом, по воспоминаниям современников, ведущие отечественные психологи не только порождали новые научные идеи, но и стимулировали их появление у своих учеников и коллег.

Для ведущих руководителей научных коллективов русских психологов характерны развитые *организаторские способности*. Так, вспоми-

ная о Г. И. Челпанове, своем руководителе по Психологическому институту, А. Н. Рыбников называл его умелым режиссером, способным «великолепно дирижировать созданным им оркестром», «подбирать людей, побудить их к работе, создать дружный коллектив» [36, с. 11].

Научные институты в своей обширной работе опираются на целый ряд образующих их коллективов, члены которых обеспечивают решение множества научных задач. Соответственно при описании работы таких руководителей психологической науки, как В. М. Бехтерев и Б. Г. Ананьев, ученые пишут об их способностях объединять ученых вокруг себя. Например, «будучи выдающимся организатором, В. М. Бехтерев привлекал к себе многих ученых, создавая коллектив, на который мог «опереться в своей работе» [25, с. 19]. С. Л. Рубинштейн мог «консолидировать исследователей различных направлений» [40, с. 290]. Б. Г. Ананьев также всегда становился центром коллективной научной жизни. Он вовлекал студентов и специалистов «в единый поток исследований по общему плану» [19, с. 27].

*Педагогические способности* руководителей в науке имеют большое значение для профессионального самоопределения их учеников и последующей научной деятельности. Так, например, известно о значении прослушанных лекций С. Л. Рубинштейна для профессионального выбора М. Г. Ярошевского [40], а лекций Б. Г. Ананьева, соответственно, для Л. М. Веккера и А. А. Бодалева [19].

В. В. Зеньковский писал о Г. И. Челпанове как обладающем «исключительным педагогическим талантом» [16, с. 244]. Ученики Л. С. Выготского вспоминали, как он легко переключался «между темами разных лекций и задаваемых вопросов, сохраняя высокий теоретический уровень», называл «десятки имен и высказываний» [8, с. 131], «имея при себе не более, чем клочок бумаги с заметками» [22, с. 40].

Ученики вспоминают о важности личного общения с руководителями, о значении консультаций, способностях учителей их мотивировать и направлять в научном поиске. Например, Б. Г. Ананьев умел «зажечь идеей», создать условия для «самореализации сил» ученого в полном объеме на начальном пути его научной деятельности [20, с. 22]. А С. Л. Рубинштейн мог так похвалить, «что его одобрение доставляло истинную радость и придавало силы для дальнейшей работы» [5, с. 413].

При выполнении общественно-значимой деятельности важно умение научного руководителя стать нравственным авторитетом, педагогом и воспитателем. Например, Г. И. Челпанов, относившийся к ученикам «в высшей степени внимательно: всячески им помогал, тянул,

выдвигал, — словом, был им верным другом» [11, с. 86]. А также Л. С. Выготский, который воспитывал «своими мыслями, суждениями, своим отношением к науке, к жизни, к людям» [8, с. 226]; образуя «вокруг себя необыкновенный моральный климат» [8, с. 172].

*Морально-этические качества* руководителей выделены по итогам анализа полученных результатов и сравнения их с наработками в русле психологии управления и организационной психологии А.Л. Журавлева [13, 14]. Среди моральных характеристик руководителей ведущих научных коллективов в отечественной психологической науке современники отмечали: «большие организационные и общественные задатки» В. М. Бехтерева; «человечность и благородство», «бескорыстное отношение к «„чужому“, стороннему психологу» [35, с. 329], «большое гражданское мужество» [40, с. 288], проявленное С. Л. Рубинштейном на посту руководителя во время блокады Ленинграда.

При воспоминаниях об учителях возможно преувеличение выраженности положительных характеристик и способностей учителей, поэтому в ходе исследования учитывались случаи упоминания об определенных способностях, а не степени их проявления.

Итогом выполненного исследования стала модель способностей, обнаруживаемых у руководителей научных коллективов, включающая 5 их видов, объединенных в 2 блока: 1) способности, связанные с рождением нового научного знания (творческие, умственные); 2) способности, связанные с организацией социально-ценной деятельности (организаторские, морально-этические, педагогические).

Данные два блока способностей соответствуют представлениям о важности существования в научном коллективе ролевого ансамбля. М. Г. Ярошевский обозначает зависимость продуктивности научного коллектива от участия в его работе сотрудников, способных быть знающим «эрудитом», умелым «критиком» и «генератором идей» [39]. Можно предположить, что от последнего будет ожидать наличие более выраженных творческих способностей. А вот руководитель, способный компенсировать возможный ролевой дефицит [3], должен обладать способностями как организационного, так и исследовательского блока. Это требует от него владения и умственными способностями, отличающимися, прежде всего, «эрудита» и «критика», и творческими, характерными для «генератора идей».

Результаты контент-анализа позволяют говорить о наличии тенденций взаимосвязи способностей у научных руководителей. Данные анализа представленных воспоминаний о ведущих организаторах психологической науки обнаруживают значимые показатели взаимосвя-

зей способностей: творческих с умственными, морально-этическими и педагогическими (для всех  $r=0,87$ , значимо при  $p \leq 0,01$ ) [2]. Соответственно, можно говорить о важности творческих способностей. Они, вероятно, обуславливают успех научных руководителей в организации продуктивной исследовательской деятельности, развитии научного познания, осуществлении педагогических обязанностей и получении социально-значимых результатов.

Еще одной областью психологического исследования, в которой получены перспективные для выделения способностей руководителей научных коллективов, является *организационная психология*. Масштабные исследования, проводившиеся в психологических службах крупных предприятий Советского Союза, позволили получить исследовательские результаты как прикладного, так и фундаментального характера. Более того, предложенные теоретические обобщения, на наш взгляд, востребованы для решения задач современной социальной психологии науки.

К их числу относятся результаты, полученные А.Л. Журавлевым в ходе работы на базе комбината «Красный Перекоп» в Ярославле и других промышленных предприятий Москвы и регионов [13, 14, 18]. Проведенные исследования позволили автору выделить у руководителя трудового коллектива *специальную структуру личности*, включающую такие существенные для организационно-управленческой деятельности свойства, как: «идейно-политические качества, профессиональная компетентность, организаторские способности, педагогические способности и морально-этические качества» [13, с. 75].

При определении значения организаторских способностей руководителя А.Л. Журавлев отмечал вклад в разработку этой проблемы Л.И. Уманского, который выделял такие значимые для руководителя свойства, как: 1) «организаторское чутье», предполагающее наличие «практически-психологического ума», «психологической избирательности» и такта; 2) «эмоционально-волевая действенность»; 3) «склонность руководителя к организаторской деятельности» [23, 29].

Идейно-политические качества руководителя востребованы для совершенствования социальных отношений; включают в себя способность подчинять как ведомственные, так и личные интересы общественным и др. Профессиональная компетентность руководителя предполагает наличие высокого уровня квалификации, совершенное владение знаниями по своей специальности, способность к решению возникающих производственных проблем в условиях вызовов научно-технического развития, в том числе знаний в области психологии. Пе-

дагогические качества руководителя приобретают значимость в связи со значением обучения и воспитания сотрудников. Морально-этические качества руководителя обнаруживаются в ходе общения с коллегами и подчиненными; от них зависит эффективность организации и воспитания, и совместной деятельности, в целом.

Выделенные нами в ходе историко-психологического исследования виды способностей руководителя научного коллектива обнаруживают сходство с подструктурами личности руководителя, выделенными А.Л. Журавлевым. В обоих перечнях свойств присутствуют педагогические и организаторские способности. «Профессиональную компетентность» научного руководителя можно соотнести с творческими и умственными способностями. «Морально-этические способности» руководителя — с одним из аспектов «педагогических способностей». Вместе с тем проведенный нами анализ способностей научного руководителя и сравнение их с подструктурами личности, выявленными А.Л. Журавлевым, позволили выделить педагогические способности как отдельный вид способностей руководителя в сфере научной деятельности. Кроме того, в наших историко-психологических исследованиях коллективы психологов, работавших в СССР, рассматриваются как объединенные на основе ценностей научного познания, имеющих социальное значение. Поэтому дополнительного изучения требует анализ представлений об идейно-политических качествах руководителя, выделенных в описанных выше исследованиях.

Еще одним перспективным направлением реализации результатов исследований личности руководителя производственного коллектива, проведенных А.Л. Журавлевым, видится представление об *индивидуальности* руководителя как соотношении выраженности основных компонентов личности. Автор исследовал соотношение интенсивности проявления подструктур личности среди руководителей среднего и низового уровней управления. Полученные результаты позволили ему выделить такие *типы личности* руководителя, как «специалист» — с характерным преобладанием выраженности профессиональной компетентности; «организатор» — с выраженными организаторскими способностями; «наставник» — с преобладанием развитых педагогических способностей. А также смешанные типы личности: «специалист-организатор», «специалист-наставник», «организатор-наставник». В случае сходно высокого развития всех пяти видов свойств-способностей А.Л. Журавлев предложил говорить о «гармоничном» типе руководителя. Данная классификация типов личности руководителя перспективна и при изучении способностей и характеристик личности руко-



водителей научного коллектива. А поскольку типология личности руководителей в значительной степени зависит от выполняемой сотрудниками профессиональной деятельности, очевидно, будет обнаруживаться влияние специфики выполнения научной деятельности.

При этом следует иметь в виду многозначность самого понятия «руководство» и «руководитель» применительно к науке. Есть научный руководитель, осуществляющий работу с конкретным исследователем, например, руководитель кандидатской диссертации. Есть руководитель научного подразделения, например, исследовательской группы, отдела или лаборатории. Но есть и руководители научных организаций – институтов, центров и т. п. Статус вроде бы один – начальник, но функционал совершенно разный. Соответственно, и способности у них могут различаться, точнее системообразующую роль в деятельности каждого из них могут играть разные способности. Между прочим, многие ученые предпочитают оценивать влияние на свое профессиональное становление, формирование научных интересов и особенностей теоретико-методологической позиции, уровень научных достижений и траектории профессиональной карьеры не руководителей, под началом которых они работали, а своих учителей. И даже в ситуации, когда непосредственный руководитель и учитель являются одним и тем же человеком, воспринимают его именно как учителя и наставника, но гораздо реже как руководителя-начальника.

Важным является и учет динамики профессиональной карьеры и научных интересов ученого в контексте изучаемой нами проблемы психологических качеств и способностей руководителя научного коллектива. Конечно, индивидуальный стиль деятельности может сохраняться, но смена статусных управленческих позиций, увлечение новыми направлениями исследований, да и просто накопление профессионального опыта, часто приводят к изменению психологических качеств, а со временем, вероятно, и смене доминирующих научных интересов и мотивационно-целевых ориентиров деятельности руководителя научного коллектива. Это достаточно подробно проанализировано на примере жизненного пути одного из ведущих российских психологов, первого академика РАН по специальности «Психология» А. Л. Журавлева [27, 28].

Результаты исследований качеств личности и способностей ученых и непосредственно руководителей научных и производственных коллективов свидетельствуют о комплексном характере проблемы способностей руководителя научного коллектива. Как показыва-

ет представленный анализ, существенный вклад в ее решение может быть предложен не только в рамках социальной психологии науки или психологии научного творчества, но и истории психологии. Кроме того, в значительной степени востребованы теоретические обобщения, предложенные по результатам исследований, проведенных в русле *организационной психологии*. Перспективы решения проблемы связаны с реализацией комплексных исследований, проводимых на стыке разных областей психологии. Это расширяет возможности использования различных типов эмпирических данных, взаимопроверки и дополнения результатов исследования и применения теоретических подходов, зарекомендовавших себя при изучении разных аспектов управления, руководства, организации, научной деятельности, общения, познания и творчества.

### Литература

1. *Аллахвердян А. Г., Мошкова Г. Ю., Юревич А. В., Ярошевский М. Г.* Психология науки. М.: Моск. психол.-соц. ин-т—Флинта, 1998.
2. *Артемова О. А.* Исследование способностей руководителя научного коллектива в истории советской психологии // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 6. С. 66–75.
3. *Белкин П. Г., Емельянов Н. Е., Иванов М. А.* Социальная психология научного коллектива. М.: Наука, 1987.
4. *Богоявленская Д. Б.* Психология творческих способностей. М.: ИЦ «Академия», 2002.
5. *Будилова Е. А.* На рубеже веков: Очерки истории русской психологии конца XIX—начала XX века / Под общ. ред. В. И. Белопольского, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019.
6. *Воловикова М. И.* Лаборатория психологии личности ИП РАН: история в лицах // История отечественной и мировой психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций. Материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи» / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. 2016. С. 407–413.
7. *Воловикова М. И.* Лаборатория психологии личности ИП РАН в 1990-е годы и судьбы академической науки // Социальная и экономическая психология. 2021. Т. 6. № 2 (22). С. 227–243.
8. *Выгодская Г. Л., Лифанова Т. М.* Лев Семенович Выготский. Жизнь. Деятельность. Штрихи к портрету. М.: Смысл, 1996.
9. *Галкина Т. В., Журавлев А. Л.* Логика развития и основные итоги научного творчества Я. А. Пономарева (к 100-летию со дня рождения) //

- Социальная и экономическая психология. 2020. Т. 5. № 4 (20). С. 196–217.
10. *Галкина Т. В., Журавлев А. Л.* Совместное творчество: феномен и понятие психологической науки // Разработка понятий в современной психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. С. 466–488.
  11. *Гордон Г. О.* Из воспоминаний о Г. И. Челпанове // Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 84–96.
  12. *Елисеева И. Н., Олейник Ю. Н.* Наукометрический анализ отечественных диссертационных исследований, содержащих в названиях категорию «способности» (1992-2018) // Индивидуальное, национальное и глобальное в сознании современного человека: новые идеи, проблемы, научные направления / Отв. ред. Н. В. Борисова, М. И. Воловикова, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. С. 76–94.
  13. *Журавлев А. Л.* Об изучении личности руководителя производственного коллектива // Проблемы психологии личности. Советско-финский симпозиум / Под ред. Е. В. Шороховой, О. И. Зотовой. М.: Наука, 1982. С. 74–82.
  14. *Журавлев А. Л.* Роль личности руководителя в организации совместной деятельности коллектива // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 122–131.
  15. *Журавлев А. Л.* Научный вклад В. Г. Афанасьева в становление отечественной психологии управления // История отечественной и мировой психологической мысли: ценить прошлое, любить настоящее, верить в будущее. Материалы международной конференции по истории психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 155–160.
  16. *Зеньковский В. В.* История русской философии. В 2 т. Т. 2. Л., 1991.
  17. *Карцев В. П.* Социальная психология науки и проблемы историко-научных исследований. М.: Наука, 1984.
  18. *Костригин А. А.* Основные направления психологических исследований Анатолия Лактионовича Журавлева: к 75-летию со дня рождения // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 4 (133). С. 104–115.
  19. *Логонова Н. А.* Антропологическая психология Бориса Ананьева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
  20. *Логонова Н. А.* Б. Г. Ананьев как педагог высшей школы (к столетию со дня рождения) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. 2008. № 1. С. 19–23.

21. *Логинава Н. А.* Опыт человекознания: История комплексного подхода в психологических школах В. М. Бехтерева и Б. Г. Ананьева. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2005.
22. *Лурия А. Р.* Этапы пройденного пути. Научная автобиография / Под ред. Е. Д. Хомской. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982.
23. *Мангутов И. С., Уманский Л. И.* Организатор и организаторская деятельность. Л.: Изд-во ЛГУ, 1975.
24. *Мироненко И. А.* Личность ученого: Борис Дмитриевич Парыгин // Методология, теория, история психологии личности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Никитина, Н. Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. С. 281–290.
25. *Мясищев В. Н.* Вступительная статья // В. М. Бехтерев. Избранные произведения (статьи и доклады). М.: Медгиз, 1954. С. 3–20.
26. *Ожиганова Г. В.* Понятие «духовные способности» // Разработка понятий в современной психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. С. 404–443.
27. *Олейник Ю. Н.* История психологии как сфера профессиональных интересов А. Л. Журавлева (к 75-летию со дня рождения). Ч. I. Наукометрический анализ публикаций // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 5. С. 88–102.
28. *Олейник Ю. Н.* Историко-психологические интересы в научном творчестве А. Л. Журавлева (к 75-летию со дня рождения) // Знание. Понимание. Умение. 2023. № 4. С. 204–217.
29. Организаторские способности и их развитие / Под ред. Л. И. Уманского. Курск, 1967.
30. *Осипов В. П.* Бехтерев. М.: Медгиз, 1947.
31. *Пельц Д., Эндриус Ф.* Ученые в организациях. Об оптимальных условиях для исследований и разработок. М.: Прогресс, 1973.
32. *Пинес Л. Я.* Описание мозга академика В. М. Бехтерева // Проблема борозд и извилин в морфологии мозга / Под ред. Л. Я. Пинес. Л.: Тип. им. Евг. Соколовой, 1934. С. 49–70.
33. *Полянский Ю. И.* Несколько слов о коллеге по пединституту // Сергей Леонидович Рубинштейн: Очерки, воспоминания, материалы. М.: Наука, 1989. С. 294–295.
34. *Рамуль К. А.* О психологии ученого и в частности о психологии ученого-психолога // Вопросы психологии. 1965. № 6. С. 126–135.
35. *Розов А. И.* Взгляд со стороны // Сергей Леонидович Рубинштейн: Очерки, воспоминания, материалы. М.: Наука, 1989. С. 322–330.

36. Рыбников Н. А. Из автобиографии Н. А. Рыбникова — одного из первых сотрудников психологического института // Вопросы психологии. 1994. № 1. С. 11–19.
37. Холондович Е. Н. Лаборатория истории психологии ИП РАН (1984–1992): предпосылки создания, программа, становление и развитие // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2023. Т. 8. № 1 (29). С. 55–88.
38. Юревич А. В. Социальная психология научной деятельности. М.: Издво «Институт психологии РАН», 2013. 447 с.
39. Ярошевский М. Г. Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива // Вопросы психологии. 1978. № 3. С. 40–53.
40. Ярошевский М. Г. Четверть века с выдающимся психологом // Сергей Леонидович Рубинштейн: Очерки, воспоминания, материалы. М.: Наука, 1989. С. 280–293.
41. Carré D. Towards a cultural psychology of science // Culture & Psychology. 2019. V. 25. № 1. P. 3–32.
42. Creative Knowledge Environments. The Influences on Creativity in Research and Innovation / Ed. by S. Hemlin, C. M. Allwood, B. Martin. Cheltenham—Northampton: Edward Elgar Publishing, 2004.
43. Feist G. J. The psychology of scientific thought and behavior // The Psychologist. 2013. V. 26 (12). P. 864–867.
44. Feist G. J. The Past and Future of the Psychology of Science // Review of General Psychology. 2006. V. 10. № 2. P. 92–97.
45. The Social Psychology of Science / Ed. by W. R. Shadish, S. Fuller. N. Y.—L.: The Guilford Press, 1994.

### **The abilities of the head of the research team as a problem of complex psychological research**

*O. A. Artem'eva*

*Irkutsk State University, Irkutsk*

The problem of a complex psychological study of the abilities of scientific team leader is posed. The results of Russian and foreign research into the problem, carried out in personality psychology, social psychology of science, history of psychology and organizational psychology are presented. The main attention is paid to the results of studies of the personality of the work collective leader (A. L. Zhuravlev, 1982, 1988) and the abilities of the scientific team leader (O. A. Artemeva, 2022). The prospects for solving the problem when con-

ducting complex research at the intersection of different areas of psychology are determined. leadership, organization, scientific activity, communication, cognition and creativity.

*Keywords:* social psychology of science, history of psychology, organizational psychology, scientific leader's abilities, scientific team, personality of supervisor, labor collective.

## Место оценки трудовой мотивации в системе управления человеческими ресурсами организации

*А. Н. Глушко, О. Ю. Дорогина*

Университет мировых цивилизаций им. В. В. Жириновского, г. Москва

В статье раскрывается актуальность и обосновывается потребность в проведении мероприятий профессионального отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации. Раскрывается методология исследований профпригодности и содержание этапов системы отбора военнослужащих с 1900 г. по н. в.

*Ключевые слова:* профессиональный психологический отбор, профессиональная пригодность, профессиография, этап, профессиоцентрический подход.

**В**опрос повышения производительности труда является одной из главных задач экономики. Государство берет на себя задачи стимулирования производительности, оказывая помощь во внедрении инновационных разработок, модернизации фондов предприятий и организации системы профессионального обучения. Со стороны организаций реального сектора экономики операционная эффективность конкретного предприятия обеспечивается, в том числе, созданной ими системой управления человеческими ресурсами, где результативность во многом зависит от мотивированности персонала на эффективную трудовую деятельность. Управление мотивацией труда, возможность построения системы мотивации в организации зависит от уровня ее конкурентоспособности и концепции управления.

Целями данной работы являются рассмотрение вопросов ценности кадрового ресурса как обладающего огромным запасом возможностей по повышению операционной эффективности организаций, функционирующих в особых экономических условиях, а также под-

ходов к управлению этим ресурсом, в частности, управлению мотивацией субъекта труда, объем и содержание которого зависят от выбранной концепции и стратегии руководства. Будет также обоснована необходимость более широкого включения оценки мотивации в направления деятельности системы работы с персоналом, что позволит повысить эффективность управления персоналом.

В организациях реального сектора экономики основными целями системы управления являются обеспечение роста производительности труда и повышение уровня конкурентоспособности компании. Это достигается за счет устойчивой операционной эффективности, которая закономерно и стабильно позволяет организации достигать поставленных целей и осуществлять стратегии ее развития. В современных условиях рынка операционная эффективность является залогом выживания компании, подтверждением ее способности к совершенствованию, улучшению деятельности и наращиванию потенциала. Любая организация обладает резервами роста своей операционной эффективности. Среди основных резервов выделяют ресурсные, которые представлены ее финансами, материалами и персоналом [17, с. 8].

Персонал, как человеческий ресурс организации, во-первых, является средством, через которое реализуется ее деятельность, а во-вторых, обладает огромным потенциалом повышения ее эффективности. Являясь стратегическим ресурсом, персонал, как объект управления, требует продуманного долговременного подхода в управлении. Это предусматривает построение таких систем кадрового менеджмента, содержание которых ориентировано на цели и стратегию организации, а также на состояние и изменения, происходящие во внутренней организационной среде и внешнем экономическом пространстве (осуществление анализа деятельности на организационном, групповом и индивидуальном уровнях). Таким образом, деятельность по формированию трудовой мотивации субъекта труда заключается в процессе совершенствования уже существующих подходов и разработке новых.

В прошлом веке вопросам эффективности профессиональной деятельности уделялось значимое внимание как в психологии труда, так и в управленческих науках. В работах А. Л. Журавлева, А. И. Китова, Б. Ф. Ломова, В. Ф. Рубахина [подробнее о последних см., например: 10, 11] и многих других исследователей было доказано, что требуется специальное управление «человеческой составляющей» в любой социальной или социотехнической системе. Экономико-технологическая часть организации и человеческая составляющая как равноправные подсистемы внутренней организационной среды имеют между собой



тесные функциональные связи, а субъект трудовой деятельности играет главную роль в достижении производственной эффективности организации [7, 9, 15, 16].

Т. Ю. Базаров, проанализировав социальные представления отечественных управленцев об устройстве организации, выделил следующие элементы ее внутренней среды: цель, структура, технология, финансы, управление, персонал [1, с. 27]. Данные компоненты являются отдельными, не сводимыми относительно друг друга составляющими, но, как в любой системе, находящимися во взаимодействии и взаимозависимости. Персонал оказывает непосредственное влияние на все элементы внутренней среды, являющиеся по своей сути инертными потенциалами, и за счет своей личной эффективности вносит существенный вклад в операционную эффективность организации. В связи с этим, вопрос повышения эффективности деятельности персонала всегда является актуальным и одним из основных в системе управления организацией.

Б. Ф. Ломов отмечал, что деятельность исходит из мотивов и направлена на достижение определенной цели. Вектор «мотив—цель» в контексте развивающейся деятельности определяет динамику психических процессов, работоспособности и эмоциональных состояний человека [15, с. 37]. На сегодняшний день изучение мотивации персонала как основы трудового поведения и деятельности в целом представляется необходимым условием для осуществления эффективного управления и ведения бизнеса. В построении системы общего менеджмента необходимо брать во внимание не только цели организации, но и цели работников, их потребности. Данный факт не может быть не учтен при построении эффективной системы управления персоналом. Необходима определенная степень согласованности целей организации и работника, исследование направленности мотивации труда для разработки продуктивных путей для их достижения. Исследование мотивации должно осуществляться не только как анализ показателей критериев индивидуальной эффективности работников, их удовлетворенности трудом и т. д., но как изучение их личностно-мотивационной сферы, направленности их трудовой мотивации (базовой и к конкретному виду деятельности).

Управление человеческими ресурсами (УЧР) исторически основано на управлении персоналом, развитию которого способствовала деятельность движения за улучшение условий труда промышленных рабочих во второй половине XIX в. За последние 100 лет «управление персоналом» вышло на первый план в бизнес-организации и касает-

ся таких сторон повышения операционной эффективности, как мотивирование персонала, управление эффективностью его деятельности, всеобщий менеджмент качества и наделение субъекта труда полномочиями [5, с. 11].

Вопрос места мотивации в системе управления персоналом (СУП), а также ее оценки предполагает описание основ системы управления человеческими ресурсами (СУЧР), представляющую собой определенный набор техник, механизмов, процедур управления работниками для достижения стратегических целей организации. Деятельность руководящих кадров в этом направлении ориентирована на разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [4, с. 8].

Основой управленческой деятельности является концепция управления, выражающая обобщенное представление о месте человека в организации. Всего выделяют четыре концепции: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление человеком [8, с. 63]. Концепции развивались в рамках основных подходов в управлении (от экономического к органическому и гуманистическому) и имеют значительные отличия по ориентированности системы на субъекта труда. Рассмотрение данных концепций отражает эволюцию подходов управления от «использования» персонала к гуманистическому отношению и определению его как «человеческого капитала». Экономический подход базируется на материальной мотивации работника и реализует управление в концепции «использования трудовых ресурсов». Помимо стимулирования, основными задачами здесь являются профессиональный отбор сотрудников по способностям и нормирование труда. Личность работника не учитывается. В органическом подходе присутствует отношение организации к человеку уже как к самостоятельному субъекту, обладающему собственными целями, ценностями. По отношению к такому субъекту-партнеру осуществление управления возможно лишь путем постановки согласованных с ним целей, где учитываются потребности работника. В данной концепции управления задачами являются исследование специфики потребностей, разработка программ ориентированных на различные уровни потребностей (физиологических нужд, потребностей в безопасности, общении, получении профессионального признания, самореализации). В этом же подходе развивалась «концепция управления человеческими ресурсами», где задачи управления — это обучение персонала, углубление специализации, универсализации, создание условий для максимальной самоор-

ганизации сотрудников. В гуманистическом подходе сформулирована «концепция управления человеком», на основе которой решаются задачи по адаптации персонала, развитию культуры организации (закрепление ценностей, символизация, формирование правил и норм) [1, с. 80].

Таким образом, при построении системы управления, выбор концепции имеет прямое отношение к включению (или не включению) в ее состав системы мотивации, и, соответственно, осуществлению регуляции направленности мотивации субъекта труда. Наличие в СУП данной управленческой функции отражается на эффективности деятельности, оказывающей влияние на все элементы внутренней среды организации и ее операционную эффективность. Удовлетворение потребностей персонала, связанных с трудом, согласование личных целей работников с целями компании возможно в рамках концепций, которые развивались, начиная с органического подхода.

Учитывая тот факт, что современные концепции управления основаны на знаниях о роли личности работника, его мотивационных установках в повышении операционной эффективности организации, задачами СУЧР являются рациональное формирование, использование и развитие трудового и творческого потенциала персонала для достижения организационных и социально-экономических целей и удовлетворения личных потребностей работника. Экономические цели направлены на обеспечение эффективности и конкурентоспособности организации за счет рационального формирования, развития и использования человеческих ресурсов. Социальные ориентированы на удовлетворение социальных потребностей работников (обеспечение занятости, улучшение качества трудовой жизни, повышение квалификации, медицинское обслуживание, создание благоприятного морально-психологического фона в организации, самореализацию и др.) [24, с. 34].

СУЧР имеет стратегическую природу и планирует общие вопросы относительно человеческих ресурсов: объем необходимой рабочей силы, количество средств на ее профессиональную подготовку в соответствии с поставленными целями, учет человеческого капитала и оценка человеческой ценности работников компании и т.д. Управление персоналом, в свою очередь, является практической, утилитарной и инструментальной областью менеджмента, которая сосредоточена в основном на администрировании и применении политики организации, но должна быть ориентирована на решение стратегических вопросов [5, с. 14].

СУЧР включает в себя СУП как значимую часть, функции которой направлены на управление субъектом труда с возможностью на практике применять принципы психологии труда. Целью СУП является не только максимально эффективное использование труда работников, обеспечение условий для нормального трудового взаимодействия, но и мотивирование персонала на эффективную трудовую деятельность путем предоставления материальных и нематериальных благ, а также работы, которая приносила бы удовлетворение от ее выполнения.

Основными функциями СУП являются: привлечение, отбор, перевод, продвижение, разделение, оценка, подготовка и развитие кадров; мотивация (разработка основных должностных обязанностей, система вознаграждения, построение системы дополнительных льгот, консультации, участие работников в управлении, переговоры с работниками, соблюдение справедливости); социальная защита (создание безопасных условий труда, обеспечение соблюдения законодательства) [5, с. 13].

Данные функции взаимосвязаны и образуют систему, являющуюся содержанием кадровой политики организации. Среди ее подсистем выделяют мотивационную, обеспечивающую формирование заинтересованности субъекта труда в эффективной трудовой деятельности. Другие подсистемы оказывают опосредованное, однако, не менее эффективное, мотивационное воздействие на персонал, формируя общую удовлетворенность трудом и приверженность к организации.

Построение системы мотивации конкретной организации основывается на выбранной концепции и стратегии управления человеческими ресурсами. В СУП мотивация является одной из ее основных функций и представляет процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов трудовой деятельности у работников. Механизм мотивации – это взаимодействие внутренних побудительных сил (прежде всего потребностей, интересов и ценностей) и внешних воздействий (стимулов), определяющих формирование реальных мотивов.

В практике управления персоналом наравне с термином «мотивация» употребляется и «стимулирование». Информационный поиск по данному вопросу показал, что исследователи дифференцируют эти понятия [6, 14, 18, 19, 23]. Т. Г. Озерникова, обобщив в своей работе разные мнения, делает вывод, что стимулирование характеризуется как инструмент мотивации, «средство мотивации (мотивирования), комплекс внешних воздействий, применение системы стимулов для воздействия на формирование мотивов и поведение работника»,

а также как «внешнее воздействие, которое учитывает мотивационную структуру личности» [19, с. 11]. Мотивация рассматривается как внутренний процесс, как ответ на стимулы. В функциональном смысле она является целью СУП, а стимулирование есть средство ее достижения на различных уровнях управления [19, с. 12].

Рассматривая понятия «стимулирование» и «мотивация», Т. В. Разина указывает на тот факт, что «между стимулом и продуктом существует большое количество внутренних и внешних переменных, условий, опосредующих данную связь» [21, с. 200]. Безоглядное применение системы стимулирования чаще имеет отрицательный эффект при управлении производительностью труда. Это обусловлено тем, что «внешний стимул преломляется через систему внутренних, психологических, условий – систему мотивации, которая является чрезвычайно сложной и при условии известной инвариантности обладает существенными индивидуальными отличиями» [21, с. 201]. Необходимо также учитывать особенности профессиональной деятельности, зависящие от принадлежности к определенной отрасли и самого характера работы. Таким образом, при разработке системы мотивации и стимулирования необходимо не только изучать мотивационную структуру личности субъекта труда, но и особенности профессиональной деятельности, учитывать особенности конкретной организации.

Т. Г. Озерникова определяет систему мотивации и стимулирования персонала организации (СМСПО) как «совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующуюся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации» [19, с. 33]. Исследователь отмечает, что СУП является «средством» реализации корпоративной системы мотивации, а СУЧР – комплексом видов управленческой деятельности, реализующих принципы СМСПО [19, с. 34]. Таким образом, система мотивации является базисным элементом всей системы управления организации, ее стратегия должна строиться в соответствии со стратегией СУП и общей стратегией компании.

В системе мотивации используют различные сочетания методов, которые подразделяются на: экономические (премии, бонусы, надбавки, комиссионные с продаж и др.), организационно-административные методы (соблюдение трудового кодекса РФ, издание приказов, инструктивно-информативных документов, аттестация работников, составление должностных инструкций, соблюдение внутреннего распорядка и др.) и социально-психологические (моральное стимулирование

ние, участие в управлении, отношение руководства, общение, профессиональный и карьерный рост, эстетика условий труда и др.) [14, с. 103].

Система трудовой мотивации является сложной социальной системой, которая состоит из подсистем и компонентов различных уровней. СМСПО для каждой организации индивидуальна и строится с учетом таких характеристик, как вид деятельности, численность, уровень конкурентоспособности, корпоративные ценности и др. Она состоит из двух крупных подсистем – подсистемы стимулов к труду и личностной подсистемы. Первая включает в себя взаимосвязанные институциональные и операциональные (внутриорганизационные) стимулы. Институциональные действуют на уровне общества и формируют базовую мотивацию к труду (потребности, ценности и интересы в сфере труда). Операциональные формируют конкретную мотивацию к труду в определенных производственных условиях, структуру реальных мотивов труда. Данные стимулы по способу воздействия на мотивационную структуру личности дифференцируются на три группы: побуждение, вознаграждение и принуждение. Личностная подсистема включает в себя базовую мотивацию и конкретную мотивацию. Данные мотивации в содействии со стимулами (побуждение, принуждение и вознаграждение) формируют внешнюю (вынужденная и инструментальная) и внутреннюю мотивацию и, соответственно, отношение к труду (особенности мотивации и удовлетворенность работой) [19, с. 17].

В публикациях по вопросам мотивации и стимулирования труда чаще всего встречается классификация стимулов на материальные и нематериальные. СМСПО представляет собой комплекс мероприятий стимулирующего характера и состоит из двух основных элементов: компенсационной и некомпенсационной систем. Компенсационная система представлена материальными стимулами (заработная плата, выплаты по временной нетрудоспособности сотрудника, оплата за сверхурочные работы, выплаты при сокращении, страховые выплаты), некомпенсационная – нематериальными средствами мотивирования (повышение квалификации работников, формирование кадрового резерва, корпоративные мероприятия по сплочению коллектива, благоприятный социальный климат, постановка индивидуальных целей и задач сотрудникам и др.) [3, с. 137].

Управление системой мотивации, как и любой другой системой, требует осуществление контроля ее эффективности и внесение соответствующих изменений в ее содержание. Чтобы управлять мотивацией персонала необходимо ее исследовать и измерять. Мероприятия

по оценке мотивации реализуются в направлениях СУП организации. Методы исследования подбираются исходя из выбранной СУП теоретической модели мотивационного процесса.

Исследование мотивации в организации осуществляется при формировании СМСПО, выполнении контроля эффективности действующей в организации СМСПО, а также в комплексе системной оценки субъекта труда в направлениях кадровой работы (отбор, перевод, продвижение, оценка, развитие кадров и др.).

*При формировании СМСПО* основными задачами являются определение направленности мотивации у субъекта труда и анализ полученных результатов в индивидуальном порядке и по выделенным группам с целью подбора действенной системы стимулов по повышению производительности труда. Выделение различных групп работников может быть произведено на основе возрастного критерия (теории поколений Нейла Хоува и Вильяма Штрауса), гендерного критерия, уровня профессионализации субъекта труда и др. При выборе методов диагностики предпочтение отдается социально-психологическим методикам, позволяющим произвести количественную оценку результатов и их сравнительный анализ. Исследование мотивации ключевых сотрудников может быть осуществлено на основе оценки их мотивационного профиля. Разработка персональной «карты» мотивации этих сотрудников основана на создании условий по удовлетворению выявленных потребностей работника методами мотивации и стимулирования, доступных для организации в текущий период [22, с. 189].

*Оценка эффективности системы мотивации* осуществляется в экономическом и социальном аспекте. При проведении общей оценки СМСПО расчет показателей экономической эффективности необходимо всегда дополнять оценкой ее социального компонента, который оказывает на нее непосредственное влияние [19, с. 22].

Показатели экономической эффективности системы мотивации определяются с помощью анализа экономической и статистической отчетности организации с последующим расчетом ключевых индикаторов эффективности системы стимулирования на основании полученных данных (ключевых показателей эффективности (KPI), роста производительности труда, повышения качества продукции, снижения потерь рабочего времени, уменьшения случаев нарушения трудовой дисциплины и др.) [13, с. 52]. Анализ динамики изменения данных показателей позволяет сделать предварительные выводы об экономической эффективности действующей СМСПО. Минимальным набором показателей для осуществления оценки является: соотношение

роста заработной платы и роста производительности труда; соотношение индекса вознаграждений с индексом объема производства; динамика текучести персонала [19, с. 119]. Однако, выявленный уровень экономической эффективности, как единственный показатель, не может свидетельствовать об эффективности действующей системы мотивации, так как на полученный результат могут также влиять факторы, не связанные с мотивацией персонала (производственные мощности, ситуация на рынке и др.).

Критериями эффективности системы мотивации в ее социальном аспекте являются благоприятный социально-психологический климат и условия труда в компании, положительный имидж компании со стороны персонала и потенциальных сотрудников, удовлетворенность персонала трудом, лояльность и приверженности сотрудников компании. Данные факторы обеспечивают привлечение и удержание ценных работников, мотивирование персонала на эффективное выполнение задач, что обеспечивает рост производительности труда. Основными показателями социального компонента эффективности действующей СМСПО являются удовлетворенность персонала трудом и структура трудовой мотивации.

Показатель удовлетворенности трудом положительно коррелирует с производительностью труда и приверженностью к организации, отрицательно – с прогулами и текучестью кадров. Удовлетворенность трудом обеспечивает закрепление мотивов и является общей установкой субъекта труда к работе, отражает ее общую оценку через субъективный опыт. Сотрудники, которые испытывают неудовлетворенность условиями труда мало мотивированы или не мотивированы вовсе на эффективный труд. Они планируют для себя новое место работы, тем самым повышая реальную и скрытую текучесть кадров, или трудятся недостаточно хорошо, отбывая рабочее время. С целью мониторинга эффективности СМСПО рекомендуется регулярно проводить исследование (анонимное анкетирование) удовлетворенности трудом и намерений сотрудников искать новое место работы. В содержание анкеты может входить перечень условий труда, которыми располагает компания. Анализ результатов позволит выделить по каждой группе факторы стабилизации и потенциальной текучести кадров [22, с. 172].

Для исследования структуры (содержания) трудовой мотивации персонала организации, необходим подбор диагностических методов, которые соответствуют основным психометрическим показателям (надежности, валидности, согласованности), автоматизированы (что позволяет их использовать при исследовании больших групп ре-



спондентов), а также дают возможность представлять результаты в разных форматах. Основными методиками, соответствующими данным требованиям, являются тесты, выбор которых должен быть основан на практической цели исследования [20, с. 930].

В *направлениях кадровой работы* изучение мотивации, как одной из ключевых компетенций работника, осуществляется в ходе оценочных мероприятий, входящих в СМСПО (при найме сотрудника, периодической оценке). На входящем скрининге диагностика может включать методы анализа документов, контент-анализа, интервью, самопрезентации кандидата, а также (по добровольному согласию) психодиагностические методы [22, с. 117]. При осуществлении периодической оценки зачастую изучение трудовой мотивации работников выполняется только по критериям экономической эффективности. Для ее изучения выбираются показатели КРІ, на результатах которых выстраиваются рейтинги, присваиваются категории, осуществляется материальное стимулирование. Из показателей социальной эффективности чаще выбирают контроль текучести кадров и удовлетворенность трудом. Изучение же структуры трудовой мотивации работников при помощи психодиагностических методов проводится гораздо реже, что соответственно отражается на эффективности управления на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. И напротив, психодиагностическое изучение индивидуальных характеристик работника позволяет выявить связь между психологическими факторами и трудовыми ролями [12, с. 35]. Поэтому для изучения структуры и направленности мотивации в СМСПО необходимо включать методы психодиагностики, что позволит составить индивидуальные мотивационные «карты» для ключевых сотрудников, сформировать групповые мотивационные профили, провести коррекцию системы мотивации [2, с. 211].

## **Заключение**

Персонал организации как ее стратегический ресурс обладает большими возможностями повышения операционной эффективности. Но так как это специфический ресурс, он требует особого подхода в его управлении. Поэтому в направлениях работы с персоналом необходим учет личностных особенностей работающего человека. Проведение качественной оценки кадрового ресурса позволяет определить границы стратегических возможностей организации, построить эффективную СУП.

Мотивация персонала, как одна из основных функций управления осуществляется СУП, входящей в систему управления человеческими ресурсами организации. СУП представляет собой комплекс видов управленческой деятельности, которые реализуют принципы системы мотивации и стимулирования персонала. Принятая в организации система управления должна быть ориентирована на стратегию и цели организации и направлена на все трудовые процессы и труд работников всех категорий и профессиональных групп.

Формирование мотивации труда у работника является сложным процессом, управление которым требует компетентного подхода со стороны кадрового менеджмента. Специалисты по персоналу должны решать задачи управления мотивацией не только на основе анализа ключевых показателей эффективности работника и экономических показателей эффективности системы мотивирования и стимулирования персонала, но и осуществляя ее исследование социально-психологическими методами. Дифференцированный подход к построению целенаправленной системы мотивации персонала, учитывающий особенности ценностно-мотивационной сферы ключевых работников и мотивационную направленность разных категорий групп основного персонала, позволит сохранить ценные кадры, повысить удовлетворенность трудом, оптимизировать экономические затраты на стимулирование труда, повысить производительность труда и операционную эффективность организации.

### Литература

1. *Базаров Т. Ю.* Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2023.
2. *Герчиков В. И.* Управление персоналом: работник самый эффективный ресурс компании: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2008.
3. *Глушко А. Н., Громыхалин В. А.* Проблемы мотивации труда работников в государственных структурах // Инновации в образовании. 2012. № 3а. С. 136–141.
4. *Гончарова Н. В., Дайнеко Л. В., Зайцева Е. В.* Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учеб. пособие / Под общ. ред. Е. В. Зайцевой. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021.
5. *Грэхем Х. Т., Беннетт Р.* Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов / Пер с англ. под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М.: Юнити-Дана, 2003.
6. *Гущина И. Э.* Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 169–174.

7. Душков Б. А., Ломов Б. Ф., Рубахин В. Ф., Смирнов Б. А. Основы инженерной психологии. М.: Высшая школа, 1977.
8. Евенко Л. И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегии развития персонала: материалы конференции. Нижний Новгород, 1996.
9. Журавлев А. Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 6–17.
10. Журавлев А. Л., Костригин А. А. Психологическое наследие В. Ф. Рубахина (к 100-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 1. С. 127–136.
11. Журавлев А. Л., Костригин А. А. Теоретические проблемы инженерной психологии в трудах Б. Ф. Ломова // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 180–216.
12. Занковский А. Н. Организационная психология. М.: Флинта–МПСИ, 2000.
13. Земленая В. А. К вопросу оценки эффективности системы персонала организации: критерии, методы, показатели // Меридиан. 2019. № 11 (29). С. 51–53.
14. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Инфра-М, 2015.
15. Ломов Б. Ф. О путях построения теории инженерной психологии на основе системного подхода // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение / Отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Рубахин, В. Ф. Венда. М.: Наука, 1977. С. 31–55.
16. Ломов Б. Ф. Системность в психологии: избранные психологические труды. М.: МПСУ, 2003.
17. Меньшиков О. Е. Операционная эффективность: слагаемые успеха // Альманах «Управление производством». 2021. № 2. С. 7–13.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. М.: Юрайт, 2022.
19. Озерникова Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Иркутск: Изд-во БГУ, 2016.
20. Прохорова М. В., Овсянникова О. М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и психотехника. 2016. № 11. С. 928–934
21. Разина Т. В. Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов. М.: ИД УМЦ, 2023.
22. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. М.: Русская школа управления, 2019.
23. Толочек В. А. Психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2020.

24. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / Под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. М.: Юрайт, 2023.

**The place of labor motivation assessment  
in the organization's human resource management system**

*A. N. Glushko, O. Y. Dorogina*

*V. V. Zhirinovskiy University of World Civilizations, Moscow*

The article reveals the relevance and substantiates the need for professional selection measures in the armed forces of the Russian Federation. The methodology of research on professional suitability and the content of the stages of the military personnel selection system from 1900 to the present are revealed.

*Keywords:* professional psychological selection-professional suitability, professionography, stage, profession-centric approach.

## Точность прогноза профессиональной психологической пригодности: краткий исторический экскурс

*И. Н. Елисева, Д. Л. Тарасов*

Научно-практический центр ВАГШ ВС РФ, г. Москва

В статье приведены отдельные примеры оценки точности прогноза профессиональной психологической пригодности к службе (учебе в военных учебных заведениях), начиная с 1920-х годов и до конца XX века: исследование «авиаспособности», проведенное А. П. Нечаевым в 1922 г., изучение курсантов полковых школ в 1925 г. и кандидатов на обучение в Военно-воздушную академию в 1927 г. и т. д. Приведены сведения о точности прогноза, а так же методиках оценки профессиональной психологической пригодности и критериальных переменных, примененных в упомянутых исследованиях. Указано, что значения точности прогноза на всем рассматриваемом периоде находились в диапазоне 74–89% несмотря на совершенствование методического аппарата исследований. На основе сведений о динамике уровня образования респондентов в течении выбранного периода, общественной значимости военной службы, выдвинуто предположение, что помимо традиционно выделяемых групп факторов, определяющих точность прогноза (организационно-процессуальные, психологические и научно-методические) необходимо учитывать еще одну группу, включающую социально-политические, социально-экономические и демографические факторы. Предложена идея антиципационной модели развития профессионального психологического отбора, учитывающая динамику этих факторов.

*Ключевые слова:* профессиональный психологический отбор, профессиональная психологическая пригодность, точность прогноза, критериальные переменные, военнослужащие, история прикладной психологии.

История психологии нередко представляется как дисциплина, выполняющая роль своеобразного мемориала, к которому обращаются только в памятные даты. Это вступает в противоречие с представлениями ведущих отечественных методологов психологии: М. Г. Ярошевский утверждал, что разрешение актуальнейших методологических проблем психологии без творческого диалога с прошлым, т. е. высшей формы исторической рефлексии в науке, невозможно. Также подобные заблуждения противоречат представлениям ведущих отечественных методологов истории психологии о функциях этой научной дисциплины. Помимо упомянутой мемориальной функции, а также интуитивно понятной – воспитательной, история психологии выполняет целый ряд других, важных для развития научного знания функций, в том числе рефлексивную и прогностическую.

Попробуем показать, как могут раскрыться эти функции на частном примере профессионального психологического отбора военных специалистов.

Характеризуя профессиональный психологический отбор в целом (не только в вооруженных силах), К. К. Платонов определил его как форму прогностической трудовой экспертизы, нацеленной на определение профессиональной пригодности кандидатов к конкретному виду деятельности [16, с. 51]. Следовательно, одним из важнейших показателей психологического отбора является точность прогноза профессиональной пригодности.

Традиционно точность прогноза определяется числом совпадений прогнозов профессиональной психологической пригодности с оценками успешности этой деятельности [14, с. 456]. Нижняя граница допустимого значения этого показателя колеблется в диапазоне 60–65%, т. е. превышение случайного совпадения на 10–15% [12]. При этом незначительное изменение формулы позволяет вычислить точность прогноза для отдельных категорий профессиональной психологической пригодности или их сочетаний. В настоящее время это свойство, как правило, оценивается по четырем категориям, однако, ранее, исследователи выделяли от двух до пяти категорий.

Показатели точности прогноза успешности обучения (службы) волновали отечественных исследователей, решавших задачи военного профессионального психологического отбора еще на этапе его становления в 1920-х гг. [9]. Так, в 1922 г. А. П. Нечаев предпринял попытку выявления точности отбора летчиков («определение авиаспособности») [13, с. 8]. По результатам сбора и анализа экспертных мнений о необходимых для деятельности летчика качествах автор предположил,

что «авиаспособность» определяется показателями памяти, свойствами внимания (объем, устойчивость, распределение, переключаемость), скоростью психических процессов, внушаемостью и эмоциональной устойчивостью. Исследование группы из 23 летчиков позволило выявить тесные взаимосвязи между отдельными показателями, в связи с чем батарея тестов была сокращена до методики запоминания чисел и их написания в прямом и обратном порядке. Поскольку по наблюдениям А. П. Нечаева результаты проб зависели от актуального психического состояния испытуемого, с каждым проводились пробы по одинаковой схеме несколько раз в течение 4–5 дней. При разделении респондентов на группы с худшим, средним и лучшим прогнозом успешности использовались средние по всем пробам значения.

Для валидации предложенной А. П. Нечаевым тестовой батареи использована экспертная оценка наставников респондентов в летном деле. Сопоставляя результаты экспериментального психологического исследования и экспертных оценок, А. П. Нечаев указывал, что предложенный им инструментарий показал точность прогноза в 86%.

Значение точности прогноза успешности обучения курсантов полковых школ по результатам психотехнических испытаний, проведенных в 1925 г., составляло 74% [11]. В этом случае критериальной переменной выступили экспертные оценки начсостава, данные в конце обучения через семь месяцев после психологического обследования.

Комплекс методик, использованных в 1927 г. при проведении психотехнических испытаний кандидатов при поступлении в Военно-воздушную академию, включал следующие тесты: антонимы; 10 задач, взятых из тестовых заданий американской армии (какие именно авторами не указано); аналогии; выявление закономерностей; запоминание слов. Полученные результаты сопоставлялись с показателями успешности учебной деятельности (средние оценки по общеобразовательным, математическим предметам и общая оценка) двухгодичного обучения [19, с. 38]. Показана высокая точность прогноза неуспешности обучения – 82% (из 11 человек, имеющих низкие показатели по психотехническим испытаниям, 9 были отчислены, а двое были охарактеризованы как слабоуспевающие, но трудолюбивые и старательные). Авторы отметили, что психотехнические испытания были направлены на оценку общих способностей, и предположили, что точность прогноза увеличится при учете специальных способностей.

В 1930 г. точность прогноза успешности обучения в школах младшего комсостава связи на основании отбора кандидатов для поступления по уровню грамотности, физическому и умственному развитию

составила 7580% [6, с. 27]. Инструментом изучения умственного развития было названо психотехническое обследование. В качестве критериальной переменной выступили усредненные оценки выпускников.

Таким образом, в 1920–1930 гг. целью профессионального психологического отбора выступал отсев наиболее неподходящих, либо отбор наиболее подходящих кандидатов. Предметом изучения являлись, как правило, показатели только общих познавательных способностей, при этом психометрические характеристики использованных психотехнических методик не приводились. Критериальными переменными выступали экспертные оценки успешности обучения или показатели учебной успеваемости курсантов и слушателей. Точность прогноза успешности обучения с использованием психотехнических методик оценивалась в диапазоне 74–86%. Необходимо отметить, что в указанный период уровень грамотности населения постепенно повышался, как и престиж военной службы.

Развитие отечественного военного профессионального психологического отбора было приостановлено в 1938–1939 гг. до второй половины 1940-х гг., что было связано не столько с известным постановлением ЦК ВКП(б) 1936 г. «О педологических извращениях в системе Наркомпроссов», сколько с необоснованным переносом положений этого постановления на практику профессионально психологического отбора в РККА. Так, заместитель начальника Института авиационной медицины Д. Е. Розенблюм в 1937 г. подал рапорт на имя начальника Института Ф. Г. Короткова о продолжающейся в РККА «порочной практике тестирования» [10, с. 251]. Руководством Института рапорт был передан в Наркомат обороны, однако психофизиологические испытания, как в то время они назывались, при комплектовании частей и учебных заведений продолжались вплоть до 1939 г.

Прекращение мероприятий профессионального психологического отбора, предположительно, связано с решением помощника начальника Санитарного управления РККА по ВВС Л. Г. Ротгауза в связи с докладом флагманского врача Управления ВВС Белорусского военного округа [18, с. 34]. Доклад касался реализации положений приказа Народного комиссара обороны СССР от 4 июня 1939 г. в части методики проведения психофизиологических испытаний и специальной медицинской проверки летчиков, выполняющих фигуры высшего и сложного пилотажа. Обращение по поводу унифицированной и утвержденной методики проведения этих мероприятий военврач 1 ранга Зетилев обосновал необходимостью исключения «субъективных неправильных суждений и решений о качестве летчика...» [10, с. 251]. Именно



на этом докладе Л. Г. Ротгаузом наложена резолюция: «Никаких испытаний не будет» [там же].

Возобновление исследований в области военного профессионального психологического отбора связано с созданием Научно-исследовательского испытательного института авиационной медицины в 1947 г., одной из задач которого являлась разработка «методов экспериментально-психологических исследований для внедрения в практику дифференцированного отбора кандидатов, поступающих в авиацию» [4, с. 122]. Эту задачу предстояло решить отделу экспериментальной психологии, который был создан в 1949 г. и возглавлен К. К. Платоновым.

В 1958 г. под руководством К. К. Платонова началось выполнение первой научно-исследовательской работы по теме, непосредственно направленной на решение проблем военного психологического отбора: «Изучение возможности применения психологического метода обследования при первичном отборе курсантов в военно-авиационные училища первоначального обучения летчиков (ВАУПОЛ)» [9, с. 92].

В июле 1958 г. исполнители научно-исследовательской работы провели первую апробацию технологии психологического отбора в Грозненском ВАУПОЛ. При групповом обследовании использовались бланковые тесты «Расстановка чисел», «Корректирующая проба», «Листремометр», «Сложение с переключением», при индивидуальном – изучение сенсомоторных реакций и оценка эмоциональной устойчивости с помощью «Пробы с падением». В процессе индивидуальной беседы обязательными для всех были тесты «Отыскивание чисел» и «Отыскивание чисел с переключением» (черно-красная таблица), дополнительными – «Перепутанные линии», «Числовые ряды» и «Куб Линка» [17].

На каждого обследованного кандидата составлялось заключение с оценкой его профессиональной пригодности. Через год эти данные были сопоставлены с показателями освоения летной программы, окончанием или отчислением из училища. И хотя в историко-психологических работах отмечено, что в большинстве случаев прогноз успешности оправдался, сведения о точности прогноза не указаны.

С 1962 г. началось активное внедрение профессионального психологического отбора в практику отбора кандидатов на обучение в летных и военно-морских училищах. Мероприятия показали высокую эффективность в летных училищах. Позднее эта практика была перенесена в учебные заведения инженерного и командного профилей.

В 1984 г. в Военной-медицинской академии им. С. М. Кирова началась разработка инструкции по профессиональному психологическому отбору кандидатов для обучения на факультетах подготовки вра-

чей. В тестовую батарею были включены: методика «Прогноз», «Шкала оценки мотивации», «ЛО-95» (модификация 16ФЛО), «СМИЛ», методики оценки уровня притязаний и самооценки, а также «Зрительная память», «Образное мышление», «Арифметический счет», «Вербальная память», «Установление закономерностей» (психометрические характеристики не приведены). Общее время обследования составляло около 4 часов.

Критериальными переменными выступили оценки академической успеваемости курсантов, а также экспертные оценки преподавателей, результаты методики «Групповая оценка личности», метод независимых экспертов, объединенные в комплексный внешний критерий. Точность прогноза успешности обучения на факультетах подготовки врачей по оценкам разработчиков, составила немногим менее 89%.

Специалистами Центрального физико-технического института Минобороны России в начале 2000-х гг. в качестве критериальной переменной для опросников «ХАЛ-НПН», «ДАП-2», направленных на выявление отклоняющегося поведения, предложены результаты обследований с использованием полиграфа. По данным исследований точность прогноза по психодиагностическим методикам составляла 78% [5, с. 94].

Подобные исследования проводились и в других ведомствах России. Например, точность прогноза академической успеваемости по результатам профессионального психологического отбора в большинстве образовательных учреждений МВД России составляла в 1999 г. 77–94% [7].

Как можно понять из приведенных примеров, значительная доля оценок точности прогнозов в послевоенный период находилась в зоне приемлемых значений. Критериальными переменными в это время выступали экспертные оценки, оценки промежуточных аттестаций по дисциплинам, результаты методики «Групповая оценка личности» и метода независимых экспертов, результаты психофизиологического обследования с использованием полиграфа. Следует отметить, что в послевоенный период грамотность населения была повсеместной и уровень образования повышался, престиж военной службы характеризовался высоким уровнем с трендом к постепенному снижению, социальные гарантии — значимыми.

В настоящее время показатели точности прогноза профессионального психологического отбора военных специалистов не выходят за рамки ранее полученного диапазона значений от 74 до 89%. Высокие значения приводятся, как правило, разработчиками методичес-

кого аппарата. Однако, есть немногочисленные примеры получения значительно более низких показателей — 41—47%, которые чаще всего представляются как обоснование необходимости создания нового методического аппарата.

Интересно, что несмотря на расширение спектра исследуемых качеств, кропотливую работу по оптимизации психометрических характеристик психодиагностических методик, использование различных вариантов получения внешнего критерия, показатели точности прогноза профессиональной психологической пригодности как в первой половине XX в., так и в начале XXI в. практически не изменились. Для того, чтобы понять причины «застывания» этих показателей обратимся к рассмотрению определяющих их причин.

Очевидно, что на точность прогноза профессиональной психологической пригодности влияет значительное число факторов, которые в отечественных трудах традиционно объединяются в следующие группы [8, с. 8].

К *организационно-процессуальным* относятся соблюдение единообразия процедур проведения профессионального психологического отбора, наличие необходимого времени для проведения исследования, в том числе получения оценок критериальной переменной, точность фиксации и обработки полученных результатов, например, с использованием технических средств и т. д.

Среди *психологических факторов* выделяется направленность исследователей на получение искомых показателей и др.

Хорошо известно, что направленность исследователя на получение искомого результата задает определенную «рамку» для окончательных результатов исследования и оценок эффективности. Почти все примеры показателей точности прогноза профессиональной психологической пригодности, указанные в тексте, представлены разработчиками методического аппарата, что, с высокой вероятностью, соотносится с несколько завышенными оценками.

Определенная вариативность формулы вычисления точности прогноза и распределения по группам успешности критериальной переменной позволяет на одной и той же базе данных получить различные значения точности прогноза. Это позволило некоторым исследователям утверждать, что «апологеты» профессионального психологического отбора в период его возрождения в армии нередко прибегали к «мифологизированным оценкам точности прогноза, поскольку внедрение профотбора встречало существенное сопротивление в некоторых структурах (прежде всего, партийно-политических)» [15, с. 15].

В свою очередь малочисленные примеры с низкими показателями точности прогноза выступают обоснованием необходимости разработки нового методического аппарата, что, скорее всего, соотносится с несколько заниженными оценками. Представляется, что реальные показатели точности прогноза находятся между крайними значениями, полученными заинтересованными исследователями, при учете, что ее оценка проводилась в близкие во времени периоды.

*В научно-методические факторы* включаются целесообразность и необходимость профессионального психологического отбора, обоснованность методологии отбора, обоснованность подбора психодиагностических методик и критериальной переменной, психометрические характеристики психодиагностических методик и т. д.

Влияние различных факторов, включенных в научно-методическую группу, на точность прогноза описано в фундаментальных и прикладных работах по психодиагностике и психометрике [см., например: 1, 21, 22].

Вместе с тем, анализ данных за длительный период, показывает «застывание» показателей точности прогноза. Например, «модернизация методических приемов и тестового материала не дает прироста качества прогностичности данного мероприятия. Вероятность прогноза освоения летной профессии на основе оценки психологических профессионально важных качеств остается на уровне 65–80%» [9, с. 141].

Подобный эффект побуждает к обзору факторов, обращавших на себя внимание исследователей, но не нашедших в явной форме отражения в технологиях разработки методического аппарата профессионального психологического отбора.

Важным вопросом является уточнение целей профессионального психологического отбора для конкретных специальностей: отбор абсолютно пригодных, наиболее пригодных, отсеив наиболее или абсолютно непригодных, на что указывал В. А. Бодров еще в 2002 г. [2, с. 30]. Очевидно, что по мере изменений условий деятельности и особенностей популяции, цели отбора могут пересматриваться.

Например, специалисты в области военной авиационной психологии отмечали, что в первые два десятилетия XXI в. наблюдалось ухудшение показателей уровня развития личностных и интеллектуальных профессионально важных качеств кандидатов на летное обучение. Число кандидатов, которые были рекомендованы к зачислению в первую очередь (I категория), уменьшилось в 11 раз; число кандидатов со II категорией снизилось более чем в 1,5 раза, а число кандида-

тов, пригодных к летному обучению условно (III категория) увеличилось более чем в 2 раза [9, с. 141].

Несколько иная тенденция выявлена при анализе динамики показателей общей когнитивной способности (использовался сокращенный до 12 заданий вариант продвинутых прогрессивных матриц Равена) у кандидатов на обучение в военно-учебное заведение: с 2003 по 2006 гг. наблюдалось снижение средней продуктивности, с 2007 по 2012 гг. – неравномерное повышение до значений, превышающих показатели 2003 г. [20, с. 86]. Интересно, что подобная динамика выявлена только для российской выборки.

Также следует указать на фактор общественной значимости военной службы. Так, период распада СССР и первых лет становления Российской Федерации характеризовался резким изменением общественной значимости военной службы и снижением социальных гарантий, что привело падению престижа профессии военного. В свою очередь это стало одной из основных причин существенного снижения точности прогноза профессиональной пригодности кандидатов на обучение в учебные заведения в конце 1990-х и начале 2000-х гг.: доля отчисленных за цикл обучения составляла 22–25% от общего числа курсантов. Причинами 75% случаев отчислений выступали нежелание учиться, недисциплинированность и отказ от заключения контракта [3, с. 35].

Учитывая эти данные, становится понятным, почему методический аппарат, разработанный для условий 1988 г., не мог обеспечить заявленную точность прогноза в 2002 г., а для условий 2005 г. – в 2023 г.

Можно предположить, что интересные выводы могут быть получены при сопоставлении данных о точности прогноза психологической пригодности и некоторых макрофакторов. Например, при низком уровне образования в популяции, относительно высокой значимости военной службы и приемлемых социальных гарантиях, применение только когнитивных методик обеспечило необходимую точность прогноза профессиональной психологической пригодности, как это было в 1920-х гг.

Полагаем, что можно выявить выраженные взаимосвязи точности прогноза и количественных показателей числа мужчин призывного возраста в стране, распределения уровней образования в выборке мужчин призывного возраста, распределения уровня владения русским языком в этой выборке, доли валового внутреннего продукта, выделяемого на оборону, уровня социальной защищенности военнослужащих и членов их семей и т. д. Таким образом, можно говорить о выделении еще одной группы факторов, влияющих на точность прогноза

профессиональной психологической пригодности: *социально-политических, социально-экономических и демографических.*

Необходимо обратить внимание, что высокие показатели точности прогноза разработчики получают на этапе максимального соответствия замысла методического аппарата макрофакторам, а низкие — через несколько лет функционирования этого аппарата, когда произошли изменения в макрофакторах.

Можно предположить, что в целях повышения точности оценки профессиональной психологической пригодности, целесообразно учитывать взаимосвязи показателей точности прогноза с конкретными социально-экономическими, демографическими, военно-профессиональными условиями [2, с. 29]. Учитывая отсроченное влияние изменения макрофакторов (временной «зазор» между изменением макрофактора и результатами его влияния) на точность прогноза и при условии выявления закономерностей влияния, возможно заблаговременно определять направления переработки методического аппарата профессионального психологического отбора.

Таким образом, проведенный историко-аналитический обзор позволяет предположить, что на точность прогноза влияют не только описанные в литературе факторы, объединенные в группы: организационно-процессуальные, психологические, научно-методические, но правомерно выделение еще одной группы макрофакторов. Своевременный учет и анализ этих макрофакторов, возможно, позволит перейти от реактивной модели развития профессионального психологического отбора к антиципационной модели, учитывающей наиболее вероятные тенденции, что в свою очередь окажет положительное влияние на точность прогноза. При этом авторы понимают, что повышение точности прогноза профессиональной психологической пригодности с использованием традиционной методологии имеет предел и показатели точности близкие к 100% практически недостижимы.

Для исследования влияния макрофакторов предстоит провести не только теоретический анализ, базирующийся на современной методологии, но и предложить соответствующий математический аппарат для анализа больших объемов данных, охватывающих значительное число психологических исследований и показателей макрофакторов.

Представляется, что на частном примере точности прогноза удалось показать некоторые возможности рефлексивной и прогностической функций историко-психологических исследований, имеющих практическую ценность для развития психологической науки и прак-

тики. Также стоит обратить внимание на то, что результаты подобного рода исследований могут представлять интерес не только для профессионального психологического отбора, но и для работ в области относительно нового направления – исторической психологии.

### Литература

1. *Анастаси А., Урбина С.* Психологическое тестирование. 7-е изд. СПб.: Питер, 2007.
2. *Бодров В. А.* Некоторые методологические вопросы профессионального психологического отбора военных специалистов // Использование новейших информационных технологий в мероприятиях по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации: материалы научно-практической конференции (Москва, 2–3 октября 2002 г.). М., 2003. С. 29–30.
3. *Волокитин А. А.* Использование информационных технологий в военно-профессиональной ориентации граждан // Использование новейших информационных технологий в мероприятиях по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации: материалы научно-практической конференции (Москва, 2–3 октября 2002 г.). М., 2003. С. 34–39.
4. *Ворона А. А., Покровский Б. Л.* Психологический отбор в российской военной авиации // *Авиационная и космическая медицина, психология и эргономика* / Под ред. Г. П. Ступакова. М.: Полет, 1995. С. 120–127.
5. *Грабский Ю. В., Ермолаева С. А., Тарасова В. М.* Применение полиграфа в системе мероприятий по профессиональному отбору отдельных категорий военных специалистов // Использование новейших информационных технологий в мероприятиях по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации: материалы научно-практической конференции (Москва, 2–3 октября 2002 г.). М., 2003. С. 93–96.
6. *Григорьев А.* О подготовке младшего комсостава связи // *Военный вестник*. 1930. № 1. С. 24–28.
7. *Дулов А. В., Батышев А. С.* Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в системе образовательных учреждений МВД России // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2000. № 2. С. 35–44.
8. *Елбаев Ю. А.* Психологические основы повышения эффективности профессионального психологического отбора в высших военно-учебных заведениях: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. М., 1991.

9. История отечественного военного профессионального психологического отбора / Под общ. ред. Ю. И. Радченко, В. И. Лазуткина, И. Н. Елисеевой. М.: ВАГШ ВС РФ, 2021.
10. К истории отечественной авиационной психологии: Документы и материалы / Сост. К. К. Платонов. М.: Наука, 1981.
11. *Крупенский В.* Комплектование полковых школ и психотехника // Военный вестник. 1926. № 39. С. 52.
12. Методические рекомендации по организации и проведению профессионального психологического отбора в военно-учебных заведениях Министерства обороны Российской Федерации. М., 2002.
13. *Нечаев А. П.* К вопросу о применении экспериментально-психологических методов к выяснению проблем, связанных с техникой военного дела // Военный вестник. 1922. № 17–18. С. 8–9.
14. Основы военного профессионального психологического отбора: учеб. пособие / Под общ. ред. В. И. Лазуткина, В. А. Жильцова, Г. М. Заракковского, Н. П. Островского. М.: Военное издательство, 2005.
15. Отчет о комплексной научно-исследовательской работе «Научное обоснование направлений совершенствования методик профессионального психологического отбора, применяемых в Вооруженных Силах Российской Федерации, их стандартизация и систематизация» (шифр «Психометрика») (промежуточный) / Науч. рук. В. И. Лазуткин. М.: ВАГШ ВС РФ, 2013.
16. *Платонов К. К., Голубев Г. Г.* Психология: учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников. М.: Высшая школа, 1977.
17. *Покровский Б. Л.* К истории Государственного научно-исследовательского института военной медицины Минобороны России (разработка профессионального психологического отбора в отечественных ВВС) // Вестник МНАПЧАК. 2004. № 4 (16). С. 27–40.
18. Профессиональный отбор и рациональное распределение призывников в военных комиссариатах: учеб. пособие (проект) / Науч. рук. Б. В. Овчинников, отв. исп. М. М. Решетников. М., 1990.
19. *Раевский М., Гамбург М.* Опыт психотехнических испытаний кандидатов при поступлении в Военно-воздушную академию // Вестник воздушного флота. 1929. № 10–11. С. 38–40.
20. *Сугоняев К. В.* Проявляется ли эффект Флинна в России? // I Всероссийский съезд психологов силовых структур Российской Федерации. М.: НЦУКС МЧС России, 2013. С. 84–89.
21. *Сугоняев К. В., Лазуткин В. И., Шарафутдинова Н. В.* Учебно-методическое пособие по разработке, экспертизе (оценке соответствия психометрическим требованиям), внедрению и применению психодиа-



гностических методик в отборе персонала. Одинцово: АНОО ВО ОГУ, 2015.

22. Шмелев А. Г. Практическая тестология. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. М.: ИПЦ «Маска», 2013.

### **The accuracy of the forecast of professional psychological suitability: a brief historical excursion**

*I. N. Yeliseyeva, D. L. Tarasov*

*Scientific and Practical Center of the Military Academy of the General Staff of the Armed Forces of the Russian Federation, Moscow*

The article provides individual examples of the assessment of the accuracy of the forecast of professional psychological suitability for service (study in military educational institutions), starting from the 1920s and up to the end of the XX century: the study of “aviation capability” conducted by A. P. Nechaev in 1922, the study of cadets of regimental schools in 1925 and candidates for training at the Air Force Academy in 1927, etc. Information is provided on the accuracy of the forecast, as well as the methods for assessing professional psychological suitability and the criterion variables used in the above-mentioned studies. It is indicated that the values of the accuracy of the forecast for the entire period under consideration were in the range of 74–89% despite the improvement of the research methodological apparatus. Based on the data on the dynamics of the respondents’ level of education during the selected period, the social significance of military service, it is suggested that in addition to the traditionally identified groups of factors that determine the accuracy of the forecast (organizational and procedural, psychological and scientific and methodological), it is necessary to take into account another group, including socio-political, socio-economic and demographic factors. The idea of an anticipatory model of professional psychological selection, taking into account the dynamics of these factors, is proposed.

*Keywords:* professional psychological selection, professional psychological suitability, forecast accuracy, criterion variables, military personnel, history of applied psychology.

## **«Отсутствие стиля» и «бесстильность» как фигуры умолчания в отечественной организационной психологии**

*И. В. Калинин*

Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство) г. Москва

В статье подчеркивается важность междисциплинарного подхода к проблеме «стиля руководства» как одной из проекций более общей проблемы «стиля человека». Отмечается полезность обращения внимания представителей организационной психологии и психологии управления на взгляды деятелей искусства, литературы, художественного и сценического творчества в отношении понятия «стиль», которые могут оживить ландшафт и дизайн построения современных исследований в сфере психологического сопровождения управленческого процесса вообще и «стиля руководства» в частности. Указывается на необходимость изучения исторического контекста развития точек зрения на «стиль» через анализ взглядов Бюффона, Гёте и Шиллера и т. д. Ставятся «неудобные» вопросы теоретического и психодиагностического характера, ранее не затрагиваемые в отечественной психологической науке: «бесстильность», «смешение стилей», «отсутствие стиля», неоконченное становление стиля. сложности дифференциации «стиля руководства» от поведенческих проявлений подражательного, имитационного, ритуального и ролевого характера.

*Ключевые слова:* междисциплинарный подход, историческая психология, манера, «пред-стиль», стиль, стиль руководства, бесстильность, смешение стилей, стилевая тотальность.

Данную статью следует рассматривать как продолжение изложения, начатого нами в предыдущих публикациях [5–11, 14, 19, 20], без знакомства с которыми, представленное здесь, будет выгля-

деть фрагментарно и может потерять свою целостность. Напомним, что потеря целостности, по мнению определенной части представителей искусствоведения, литературоведения, культурологии и филологии, может быть идентифицировано либо как отсутствие стиля, либо как бесстильность. Заметим, что указанное «либо-либо» не случайно, поскольку в указанных сферах существуют достаточно тонкие наблюдения относительно того, по какой причине понятия «отсутствие стиля» и «бесстильность» нельзя отождествлять друг с другом. Проиллюстрируем это следующим образом.



**Рис. 1.** «Отсутствие стиля», его неоконченное становление и «бесстильность» как фигуры умолчания в психологии

Например, «отсутствие стиля» зачастую связывается с выходом за границы каких-либо требований к различным сторонам самих носителей стиля, а «бесстильность» со смешением (эклектикой? компиляцией?) стилей. Последнее может иметь либо целенаправленный, либо нецеленаправленный характер.

В одной из работ, поясняя феномен смешения стилей, для иллюстрации мы даже рискнули прибегнуть к фразе Джеймса Бонда из знаменитого цикла книг Яна Флеминга, которую произносит главный герой, заказывая коктейль и делая технические рекомендации бармену по его приготовлению: «Shaken, not stirred» (переводимую как, «взболтать, но не смешивать») [8]. Приведенная фраза отражает два разных способа приготовления: один из них связан с перемешиванием известных компонентов до однородной жидкой субстанции приобретающей одинаковый вкус во всех ее точках, а другой — с легким вращающим встряхиванием, не нарушающим послойное строение, где при попадании на язык вкусовые ощущения выглядят не так, как в первом случае, с одной стороны, сохраняя вкусовые нотки каждого слоя, а с другой стороны, не теряя узнаваемости марки коктейля.

В публикациях, осуществленных нами ранее, мы и в явном, и неявном виде уже отмечали, приводя пространные цитаты из первоисточников, что, по мнению представителей указанного выше профиля, не все субъектные, процессуальные и результирующие проявления носителя стиля, имеют на себе печать, так называемой, «стилевой тотальности», характерной для большинства ранее выполненных исследований [см., например: 2, 3, 15, с. 101–115]. Другими словами, носители стиля (автор, процесс создания произведения, результат этого процесса, само произведение) ни вместе, ни по отдельности не представляют собой матрицу, каждая клеточка которой заполнена полностью субстанцией с названием «стиль», а скорее похожа на игру в крестики-нолики, где условные крестики означают присутствие стиля, а условные нолики — его отсутствие. Однако сравнение с матрицей, а также с игрой в крестики-нолики, как иллюстрация проблемы «отсутствия стиля» и «бесстильности», не представляется нам удачным. И та, и другая метафоры отражают плоскостную представленность предмета обсуждения. Куда удачнее была бы аналогия неплоскостного типа, например, отражение компьютерными средствами в виртуальной реальности изображения проекции какого-либо ландшафта (с горами и впадинами), который можно вращать в трехмерном пространстве. Или графическая демонстрация элементов как в образной иллюстрации дименсиальной логики, приводимой в книге В. Франкла «Человек в поисках смысла» [16].

Если мы перенесем спецификацию сказанного выше на территорию психологии управления, то в свете сказанного проблема «стиля руководства» должна рассматриваться сквозь призму, дефрактирующую ее, как минимум, на следующие вопросы:

- А все ли поведенческие проявления руководителя на его рабочем месте носят стилевой оттенок, и вообще, является ли даже этот оттенок соотносимым или сопричастным понятию «стиль руководства»?
- А всегда ли проявляемые реакции руководителя носят печать «стилевой тотальности»?
- А не применима ли к феноменам отсутствия стиля и бесстильности приводимая в некоторых источниках, где обсуждается история развития взглядов на «стиль лидерства» и «стиль руководства» (от теории «лидерских черт через поведенческий подход к ситуационным теориям), та же самая логика? Может быть, как мы отметили в одной из наших работ, эта логика и не такая уж и безупречная? [6]
- А не является ли тяга к выделению все новых и новых стилей или граней одного и того же стиля тупиком, к которому в свое время сначала привела «теория лидерских черт» в силу бесконечности их выделения, позднее — поведенческий подход, а теперь на этот статус претендует ситуационная теория. Такое чувство, что в течение 100 лет параметрический подход, дробя ту или иную выделяемую (или конструируемую?) целостность очередного «носителя стиля» на все более мелкие и мелкие составляющие, просто меняет адрес своего «проживания», доводя свое «жилище» до нечеловеческих условий существования, а потом переезжает на другую «жилую площадь», чтобы повторить то же самое!?
- А всегда ли в руководстве смещение (эклектика, компиляция) стилей может говорить об отсутствии стиля руководства и бесстильности? Может быть, дело не в наличии разных стилей, а в особом способе их соединения как на уровне разновидностей стиля (наиболее часто называемые — Авторитарный (А), Демократический (Д) и Попустительский (П)), так и на уровне их компонентов (наиболее часто называемые из них: общенческий и деятельностный)? По крайней мере, в других областях науки этот путь уже пройден, например, при исследовании генома пришли к выводу о недостаточности установления простой последовательности генов. Важно установление тех связей, которые возникают (актуализируются?) между определенными участками генома.

На наш взгляд, даже этот далеко не полный перечень поднятых вопросов, в рамках которых мы уже на протяжении нескольких лет осуществляем свою исследовательскую деятельность, и которые до сих

пор избегает управленческая психология, способен оживить ландшафт и дизайн до сих пор проводимых в традиционном ключе исследований.

Тем не менее, обсуждая в одной из своих публикаций проблему отсутствия стиля [8], мы остановились только на одной из ее проекций, которая отражает статическую сторону. Однако проблемы бесстильности и отсутствия стиля не может уместиться в прокрустово ложе указанной стороны. Подтверждение этому можно найти как в определенном виде словарях, так и богатстве мыслей, содержащихся у целого ряда деятелей искусств и искусствоведов.

Так, в английском Словаре литературных терминов указывается «У критиков есть термины для обозначения отсутствия стиля или присутствия „бесстильности“. Наиболее распространенными являются манера, маньеризм и риторика. <...> Наличие манеры указывает на то, что автор пытается достичь состояния вдохновения, подражая вдохновенному произведению (стилю), своему собственному или чужому. Критик также может указать на места в произведении, обладающие стилем, и места, в которых нет ничего, кроме риторики» [21, с. 398]. Здесь мы видим вполне четкое указание на 2 момента: 1) манеру, которую нужно отличать от стиля и, которую, видимо, легко можно с ним спутать; 2) подражание, которое может выглядеть как стилевое поведение, однако, при внимательном рассмотрении оказывается, что это не так.

В небольшой статье, относящейся к 1789 году, сопоставимой по объему с речью Бюффона (произнесенной им в 1753 году в речи при вступлении во французскую академию и получившую известность благодаря фразе «Стиль — это человек»), И. В. Гёте (1749—1832) проводит демаркационную линию между понятиями «подражание», «манера» и «стиль». Относительно подражания он замечает: «...к этому способу изображения должны были бы прибегать спокойные, добросовестные, ограниченные люди, желая воспроизвести так называемые мертвые или неподвижные объекты» [1, с. 27]. И хотя, по мнению Гёте, их можно уважать за их усердие и точность копирования, однако это вряд ли удовлетворит настоящего художника. Поэтому последний создает свой собственный язык, отличный от простого повторения реальности. Этому способствует как понимание невозможности изобразить на ограниченном куске холста всего того, что он видит в действительности, так и невозможность постоянного присутствия автора внутри самого процесса непосредственного наблюдения за изображаемым, постоянного соотношения того, что есть в действительности, с тем, что изображается на холсте. Поэтому частности начинают приноситься в жертву

целостности. Начинается отбор того, что будет присутствовать в произведении, а что нет, осуществляется подчеркивание (краской, текстурой поверхности, бликами света, выдвиганием на передний план наиболее значимого, с точки зрения автора, контрастированием) одних элементов и приглушение других. В этом и начинает проявляться преобладание автора над тем, что он изображает, которое, оторвавшись от реальности, может превратиться в крайнюю субъективность. Так проявляется авторская «манера».

Казалось бы, следующим шагом, который мог бы последовать в размышлениях, должно было бы быть утверждение о том, что стиль, как некая «мера всех вещей» должен занять равноудаленное положение как по отношению к подражанию, так и по отношению к манере. Однако Гёте поступает иначе: «Если мы дальше сосредоточим наше внимание на манере, то увидим, что она могла бы стать в лучшем смысле и чистейшем значении этого слова серединой между простым подражанием и стилем» [1, с. 29]. По мнению Гёте, стиль возникает там, где вкус автора объединяется с глубоким знанием того, что он изображает. Итак, и название статьи, и соответствующая ему последовательность размещения содержания обсуждаемого материала задает у Гёте определенную направленность формирования стиля: от объективного (подражание) – через субъективное (манера) – к такому объединяющему качеству, которое, выходя за пределы и объективного и субъективного, обозначается понятием «стиль».

Идея о соотношении указанных трех понятий постоянно возникает в истории искусствознания. В силу требований к ограничению объема данной статьи, остановимся в ее рамках лишь на двух персоналиях XVIII века, оставив отслеживание этой чрезвычайно интересной линии (в период XIX–XX веков) для наших будущих работ. Этот шаг представляется нам обоснованным еще и с позиций достаточности объема анализируемого материала на указанном временном отрезке для того, чтобы обозначить вектор, в направлении которого могло бы идти углубление разработки теории «стиля», но уже не в искусстве, а в рамках управленческой науки в отношении к понятию «стиль руководства» [о традиционном понимании см., например: 3, 15, с. 101–115]. Ведь фактически современные методики диагностики «стиля руководства» не проводят демаркации ни между указанными понятиями, ни даже дифференциации поведенческих проявлений руководителя, полагая что указанные проявления и отражают его стиль руководства. Однако, как быть с идентификацией подражательного, имитационного, ролевого или ритуального типов поведения руководителя, которые до сих

пор маскируются под «стиль руководства», не выдавая себя для дальнейшего осмысления?

Сложную динамику взаимоотношений понятий «стиль», «манера» и «подражание» можно обнаружить у Иоганна Кристофа Фридриха фон Шиллера (1759–1805), который в своих письмах к Г. Кернеру [18] добавляет к указанному триумvirату еще и «материал», и «способ его обработки». Однако у Шиллера понятие «подражание» отодвигается на задний план, а на передний выходит сочетание между личностью художника и материалом, с разными комбинациями которых и соотносится понятие «стиль». Понятие «материал», которое тесно связано у Шиллера с понятием «посредник», требует отдельных комментариев. Для Шиллера это не только то вещество, с которым работает мастер (не важно какой направленности), создавая, говоря современным языком, «арт-объект», но и то, «на котором», «с помощью которого» и «посредством которого» эта работа осуществляется, а также, как это не парадоксально, и сам мастер. Желая быть предельно понятным, Шиллер последовательно демонстрирует свои мысли на широком круге примеров. Однако, если архитектура, искусные механизмы, художественное садоводство и искусство танца им только упоминаются, то деятельность художника, скульптора, актера и поэта рассматриваются очень пристально. Наиболее обсуждаемыми и привлекаемыми для цитирования современными авторами являются фрагменты его работ, соотносимые со словесным творчеством [18]. Тем не менее, учитывая специфику нашей работы и реализуемые ею задачи, наше внимание привлекают примеры из области актерской деятельности. Тем более важно обращение к этим примерам в связи с тем, что одним из самых уважаемых в современной управленческой психологии является ролевой подход с его неизменным кредо:

«Весь мир – театр.

В нем женщины, мужчины – все актеры.

У них свои есть выходы, уходы.

И каждый не одну играет роль» [17, с. 148–149].

Тут для прояснения сказанного, нам не удастся избежать дословного и пространного цитирования самого И. Шиллера, которое мы снабдим собственными комментариями и размышлениями, но уже в отношении «стиля руководства».

Следует обратить внимание на то, что при знакомстве с указанной частью сначала возникает легкое недоумение. Ведь прочтение текста Шиллера в первом приближении позволяет сформировать пред-



ставление о том, что, когда он говорит о «материале», то последний, прежде всего, соотносится с объектом воздействия. Здесь роль должна выступать в качестве материала, из которого актер, как скульптор резцом из мрамора, своей игрой высекает роль. Однако Шиллер расставляет другие акценты. По его мнению, именно истинная личность актера выступает в качестве материала. Стиль в актерской деятельности возникает там, где искусственная личность (роль) поглощает личность настоящую (материал). Здесь не актер усваивает роль, а роль осваивает актера, для которой он является материалом. Однако если быть предельно точным, не сам актер, а его гений высекает игрового персонажа:

«Когда Эгоф или Шредер играли Гамлета, то их *личность* относилась к их *роли*, как материал к *Форме*, как тело к идее, как действительное к кажущемуся. Эгоф был как бы мрамором, из которого его гений высекал Гамлета; и так как его (актера) личность совершенно исчезла в искусственной личности Гамлета, так как видна была только *Форма* (характер Гамлета) и нигде не был виден *материал* (действительная личность актера), так как все в нем была только *Форма* (только Гамлет), то говорят: он играл прекрасно. Это было изображение большого стиля, во-первых, потому, что оно было совершенно объективно и ничто субъективное к нему не примешивалось; во-вторых, потому, что оно было объективно необходимо, не случайно (будет объяснено при другом случае)» [18, с. 151].

Отдавая дань уважения цитируемому автору за столь интересный разворот в понимании сущностных моментов стиля, все же не будем упускать из вида первоначальную цель нашего исследования, которая в рамках настоящей работы касается *деятельности руководителя*, а не актера. Соотнесение деятельности актера и деятельности руководителя все же имеет определенные границы, выход за которые требует необходимых уточнений.

Во-первых, одно дело «играть роль», другое реализовывать управленческие функции. Очевидно, что это не одно и то же. Хотя, как мы уже отмечали, до сих пор на уровне психодиагностических инструментов не существует наработок, которые позволяли бы четко дифференцировать «играние роли» и «выполнение управленческих функций».

Во-вторых, как показано Минцбергом, руководитель в своей деятельности может даже в рамках весьма непродолжительного времени реализовывать несколько ролей [13]. Означает ли это, что для заключения наличия стиля у руководителя, мы должны анализировать всю их совокупность, при этом подразумевая, что каждая роль, вхо-

дящая в ее состав, должна соответствовать уровню стиля? Или же мы, как в тесте Леонгарда—Шмишека, сначала должны составить индивидуальный профиль ролевого поведения, выделив в нем наиболее «акцентуированные роли», и, анализируя только их, рассуждать о соответствии их высокому званию «стиля»?

В-третьих, наличие в деятельности руководителя нескольких ролей неминуемо вызывает проблему перехода от одной роли к другой, а значит и выхода в межролевое пространство, которое остается не только не охватываемым понятием «роль», но и понятием «выполнение управленческой функции». Здесь возникает целый веер вопросов, связанных и с самим интерролевым пространством, и временным «зазором» между переходом от одной роли к другой, и способом взаимодействия ролей в ролевом репертуаре руководителя и т. д. и т. п. В зависимости от ответов на указанные вопросы, видимо, и определение того, является ли то или иное поведение стилевым или бесстильным, будет меняться.

В-четвертых, легко предположить, что только в части из них его поведение может соотноситься с понятием «стиль» в Шиллеровском понимании, другая же в большей мере может соотноситься с понятием не «стиля», а «манеры».

Согласно Шиллеру, манера проявляется даже там, где видны внешние проявления стиля: «Когда мадам Альбрехт играла Офелию, то хотя природа материала (личность актрисы) видна не была, однако не была видна и чистая природа того, что подлежало изображению (личность Офелии); видна же была — произвольная идея актрисы. Она поставила себе в субъективный закон — правило — просто изображать печаль, безумие, благородное обхождение, не заботясь о том, объективно это изображение или нет. Она обнаружила, таким образом, лишь *манеру*, но не *стиль*» [18, с. 151–152].

Другими словами, хотя искусственная личность (роль) и обволокла истинную личность актрисы, однако не поглотила ее полностью, повторив контур, не проникла в ее сущность. Произошло как бы поверхностное облипание по типу тесной одежды, хотя и несколько стройнящей, но одновременно сковывающей движение и подчеркивающей огрехи телесной организации, которые лучше бы было скрывать. Если же все же речь идет о параллелях с деятельностью руководителя, то «игра в роль руководителя» должна быть похожа в данном случае на выполнение обязанностей без особой заботы о том, как это воспринимается подчиненными, и отсутствием рефлексии в отношении собственной игры этой роли. Впрочем, цитированная формулировка может допускать и другие толкования [см., например: 4], харак-

теризирующие не столько того, кто роль играет, сколько того, кто ее воспринимает и интерпретирует.

Шиллер продолжает: «Когда Брюкль играет короля, то мы видим, что природа посредника господствует над **Формой** (ролью короля); ибо в каждом его движении противно и бестолково торчит актер (материал). Сразу бросается в глаза дурное последствие этого *недостатка*, так как исполнитель (здесь – рассудок актера) не догадался облечь материал (тело актера) в **Форму**, соответствующую идее. Получилось, таким образом, самое жалкое исполнение, так как оно разом обнаруживает природу материала и субъективную ограниченность художника» [18, с. 152].

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что вопросы, обсуждаемые в данной статье, хотя и носят предварительный характер, тем не менее указывают на те перспективные направления разработки проблематики стиля руководства, которые до сих пор обходятся и организационной, и управленческой отечественной психологией. Тем не менее без ответа на них вряд ли будет возможно решение важного теоретико-методологического вопроса: Что же на самом деле представляет из себя «стиль руководства», как одна из проекций более общей проблемы «стиля человека»?

### Литература

1. *Гете И. В.* Простое подражание природе, манера, стиль // Собрание сочинений. В 10 томах. Т. 10. Об искусстве и литературе / Пер. с нем. под общ. ред. А. Аникста, Н. Вильмонта; коммент. А. Аникста. М.: Худож. лит., 1980. С. 26–30.
2. *Журавлев А. Л.* Стиль и эффективность руководства производственным коллективом: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Институт психологии АН СССР, 1976.
3. *Журавлев А. Л.* Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134–145.
4. *Журавлев А. Л.* Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 6–16.
5. *Калинин И. В.* Подчинение «снизу-вверх» в контексте экпсихологических типов взаимодействия // Организационная психология: люди и риски: Материалы XI Международной научно-практической конференции, Саратов, 24 апреля–01 мая 2020 года / Под ред. Л. Н. Аксеновской. Саратов: ИЦ «Наука», 2020. С. 289–296.

- Калинин И. В.* Потенциал поведенческого подхода А. Л. Журавлева в исследовании стиля руководства // Актуальные проблемы современной социальной психологии и ее отраслей / Отв. ред. Т. В. Дробышева, Т. П. Емельянова, Т. А. Нестик, Н. Н. Хашенко, А. Е. Воробьева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 201–208.
- Калинин И. В.* Разработка проблемы «стиля руководства» в контексте психологического анализа «стиля человека» // Человек, субъект, личность: перспективы психологических исследований: Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения А. В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук, 12–14 октября 2023 г., Москва / Отв. ред. Д. В. Ушаков, А. Л. Журавлев, Н. Е. Харламенкова, А. В. Махнач, Г. А. Виленская, Н. Н. Казымова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 725–731.
- Калинин И. В.* Стиль в искусстве и стиль в руководстве: грани взаимопроникновения // Проблемы психологии искусства: материалы Всероссийской научно-практической конференции. М.: ФНЦ ПМИ, МГУ им. М. В. Ломоносова, 2023. С. 260–266.
- Калинин И. В.* Стиль подчинения в контексте экопсихологических типов взаимодействия // Экопсихологические исследования – 6: экология детства и психология устойчивого развития: сборник научных статей / Отв. ред. В. И. Панов. М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО»; Курск: Университетская книга, 2020. С. 509–513.
- Калинин И. В., Калинина Н. В.* Триада «руководство–подчинение–исполнение» и ее стилевые особенности // Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности: сборник научных трудов Международного научно-технического симпозиума «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Международного Косыгинского форума «Современные задачи инженерных наук» (29–30 октября 2019 г.). Ч. 2. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А. Н. Косыгина», 2019. С. 207–210.
- Калинин И. В., Калинина Н. В.* К вопросу о развитии исследований «стиля подчинения» в отечественной психологии XXI века // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / Под общ. ред. Л. Н. Захаровой, М. В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. С. 627–633.
- Лосев А. Ф.* Проблема художественного стиля. К.: Collegium–Киевская академия Евробизнеса, 1994.

- Минцберг Г.* Менеджмент: Природа и структура организаций. М.: Альпина Про, 2021.
- Панов В. И., Калинин И. В.* Экопсихологический подход к анализу межсубъектных взаимодействий // Вестник Московского государственного Лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2021. № 3 (840). С. 221–233.
- Социально–психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е. В. Шорохова и др. М.: Наука, 1983.
- Франкл В.* Человек в поисках смысла: Пер. с англ. и нем. / Общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. М.: Прогресс, 1990.
- Шекспир У.* Как Вам это нравится // У. Шекспир. Полное собрание сочинений в 8 т. Т. 5 / Под общ. ред. П. Смирнова, А. Аникста. М.: Искусство, 1959. С. 5–112.
- Шиллер И.* Каллий или о красоте // И. Шиллер. Собрание сочинений в 8 т. Т. 6. М.–Л.: Гослитиздат, 1950. С. 112–154.
- Щурова А. Л., Калинин И. В.* Социально-психологический анализ подчинения и подчиняемости // Научное мнение. 2024. № 5. С. 74–79.
- Щурова А. Л., Калинин И. В.* Развитие исследований подчиняемости в психологии XX–XXI веков // Международная научная конференция молодых исследователей «Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации» (Социальный инженер – 2023): сборник материалов. Часть 8. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А. Н. Косыгина», 2023. С. 146–151.
- Style // Dictionary of world literature. Criticism. Forms. Technique / Ed. by J. T. Shipley. N. Y.: Philosophical Library, 1953. P. 397–399.

## **Absence of style and “stylelessness” as figures of silence in domestic organizational psychology**

*I. V. Kalinin*

*Russian State University named after A. N. Kosygin, Moscow*

The article emphasizes the importance of an interdisciplinary approach to the problem of “management style” as one of the projections of a more general problem of “human style”. It notes the usefulness of drawing the attention of representatives of organizational psychology and management psychology to the views of artists, writers, artistic and stage artists regarding the concept of “style”, which can revive the landscape and design of modern research in the field of psychological support of the management process in general and “management style” in particular. It points out the need to study the histori-

cal context of the development of points of view on “style” through an analysis of the views of Buffon, Goethe and Schiller etc. “Inconvenient“ questions of a theoretical and psychodiagnostic nature are posed, previously not touched upon in domestic psychological science: “lack of style”, “mixing of styles”, “absence of style”, unfinished formation of style. difficulties in differentiating “management style” from behavioral manifestations of imitative, imitative, ritual and role nature.

*Keywords:* interdisciplinary approach, historical psychology, manner, “pre-style”, style, management style, lack of style, mixing of styles, stylistic totality.

## **Возможности использования живописных произведений для исследования в исторической психологии труда**

*С. Л. Кандыбович, Т. В. Разина*

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В. В. Жириновского»,  
г. Москва

Статья посвящена анализу возможности использования нового метода и материала для проведения исследований в области исторической психологии. Цель работы — обоснование возможности использования живописных произведений как метода исследования в сфере исторической психологии, в том числе при исследовании психологии труда. В статье также определены основные методические требования и условия для применения данного метода. Методологической основой выступает принцип единства сознания и деятельности, принцип проекции, при этом методология еще требует дальнейшей разработки. Методической основой для разработки технологии исследования выступает Межпредметный классификатор Н. К. Радиной. Перечислены условия, необходимые для проведения исследований в области исторической психологии с применением живописных произведений. Во-первых, знание и учет основных тенденций в живописи изучаемого периода, направления, их динамику, государственный заказ. Во-вторых, использование для анализа подборки различных направлений, жанров, школ, регионов. В-третьих, обязательный количественный анализ. В-четвертых, определенные знания исследователя в области искусствоведения. В-пятых, учет классических ошибок восприятия исследователя. При соблюдении данных условий анализ живописных произведений может выступать действенным методом исследования исторической психологии.

*Ключевые слова:* историческая психология, живописные произведения, искусство, восприятие, анализ, труд.

**Ж**ивописные полотна, являясь продуктами своего времени и труда художника, как фотографии, фиксировали не только факты материального мира, но и особенности индивидуальной и коллективной психики, общественного сознания людей различных эпох. В определенной степени законсервировали их и донесли до нас, причем зачастую в тех аспектах, которые не фиксировались или искажались, или не могли быть в полной степени отрефлексированы в официальных документах, а также в дневниках, дошедших до нас. В этом плане живопись способна показать неосознаваемые или мало осознаваемые стереотипы, установки, мотивы, способы действия, отношения к тем или иным явлениям жизни и даже образ мысли людей определенной эпохи. Это все то, что специально анализируется в такой отрасли, как историческая психология [8, 9]. Изучение живописи, таким образом, способно раскрыть особенности психики людей не только прошлого, но и настоящего.

Процессуальные аспекты жизни, в том числе и профессиональная деятельность, те или иные занятия на протяжении столетий составляли излюбленные сюжеты живописных произведений. И даже портреты выдающихся людей своего времени очень часто включали в себя элементы, позволяющие идентифицировать именно профессиональную деятельность портретируемого.

Самые ранние сюжеты, связанные с отображением профессиональной деятельности в европейской живописи, относятся к XV–XVI вв., при том что в книжных гравюрах и иллюстрациях эти сюжеты встречаются значительно раньше. Как правило, отражение находит деятельность духовенства, военных, музыкантов, слуг, крестьян. В конце XVI и далее в XVII–XVIII вв. число изображаемых профессиональных групп существенно расширяется: появляются ростовщики, продавцы, кухарки, ученые, представители различных ремесел. В XIX и особенно в XX веках представители практически всех профессий находят свое довольно широкое отражение в живописи (рисунки 1–2).

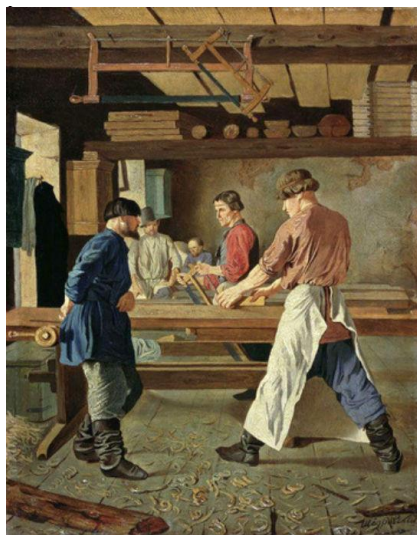
Таким образом, изучение живописи дает огромный пласт документальных материалов о профессиональной деятельности на протяжении последующих эпох. Однако вопрос о принципиальной возможности использования данных документов в научно-психологическом исследовании до сих пор окончательно не решен.

*Цель* данной работы — обоснование принципиальной возможности использования живописных произведений в качестве метода исследования в работах, посвященных исторической психологии труда;





**Рис. 1.** Святой Иосиф (Мероде, 1427–1432 гг.)



**Рис. 2.** Столярная мастерская (Щедровский, 1839 г.)

определение основных методических требований и условий применения данного метода.

Согласно методологическому принципу единства сознания и деятельности, разработанному и внедренному в отечественную методологию С. Л. Рубинштейном, изучение процесса труда и продуктов деятельности является одним из самых эффективных и надежных методов исследования психики [1]. С этой точки зрения, изучение живописных полотен как продуктов труда художника открывает возможности для изучения его психики. Однако индивидуальная психика, помимо индивидуально-личностных характеристик, в любом случае будет содержать и отражение общественного сознания, установок, ценностей, образов, мотивов, детерминирующих жизнь, поведение, деятельность, мышление.

Искусствоведы также разделяют точку зрения подобного рода. В искусствоведении иконография направлена на толкование изменчивости содержания символов, сюжетов, персонажей, изображаемых в различных живописных произведениях искусства с учетом контекста современных для художника социальных условий. Проявлением возможности использования научного способа работы с информа-

цией в новой категориальной плоскости может служить перенос иконографического метода смыслового анализа произведения искусства со строго искусствоведческого плана на, в частности, исторический, науковедческий, психологический исследовательские полюсы [11]. В. И. Жуковский и представители его школы считают возможным использовать «художественное произведение в качестве репрезентанта сверхчувственной реальности» [14, с. 109], что создает условия для исследования процесса воздействия живописных полотен на зрителя и процесс их восприятия и осмысления, в ходе которого осуществляется художественное влияние и опосредованное взаимодействие автора и зрителя. Художественное полотно отражает не только личное мнение его автора, но и в обобщенной форме общественное мнение. Таким образом, живопись будет отражать и роль тех или иных профессиональных групп в жизни общества, и отношение к ним, и их самосознание, рефлексию.

Искусство и, в частности, живопись также не только отражает актуальные социально-психологические стороны жизни общества, но и формирует новую ценностно-нормативную повестку, в этом смысле несколько предвосхищая актуальное состояние общества того или иного периода.

Наконец, необходимо отметить, что многие исследователи (в основном в рамках клинической или социальной психологии, социологии, истории) так или иначе уже используют различные формы искусства для изучения интересующих их психологических переменных. Примером может служить активное применение проективных методов качественной оценки получаемых психологических результатов не с целью выявления нарушения психического развития субъекта [4], а для выделения поля восприятия и интерпретации им социальных явлений. Исследование живописного отображения действительности используется и в этнопсихологии, и в этносоциологии. Это становится возможным потому, что функциями живописи, наряду с прочими, являются познавательная и документальная, позволяющие выделить «собираательный „портрет“ этноса и глубокие пласты национально-государственного самосознания» и его интерпретации [15, с. 35]. Иконографические источники позволяют описать «исторически сложившиеся художественно-эстетические принципы отражения этнической картины мира в искусстве» [13, с. 149]. И в качестве средств иконографической фиксации психологической реальности используются далеко не только произведения живописи. Неоднократно показано, что карикатуры, а также комиксы служат материалом для изучения психологической

реальности в социально-психологическом [2] и психолого-педагогическом [19] аспектах, исторической памяти [12] и многих других феноменов, малодоступных для изучения традиционными опросными методами. Интернет-мемы используются для анализа различных категорий ценностей [7], а также общественного сознания [6]. Возможности плаката как средства формирования необходимого содержания психической реальности широко применялись в прошлом [20] и продолжают использоваться сейчас [3].

Таким образом, произведения живописи, карикатуры, плакаты, мемы и т. д. служат одним из способов изучения социальной реальности, групповых представлений, группового сознания населения, социальных стереотипов.

Тем не менее на сегодняшний период мы вынуждены констатировать, что единой разработанной методологии, а тем более конкретной методики для изучения психической реальности прошлых эпох с помощью живописи не существует. Разработана достаточно подробно и показала свою эффективность количественно-качественная методика анализа карикатур, которую ее автор Н. К. Радина обозначила как межпредметный классификатор [16]. Как отмечает автор, межпредметный классификатор создан на основе интеграции знаний о карикатурах из лингвистики, социальной психологии, политологии и психологии познавательных процессов. Также конструкция классификатора учитывает теоретические идеи российских лингвистов о необходимости комплексного анализа вербальных и невербальных частей креолизованных текстов. Таким образом, метод и опыт его применения показывает принципиальную возможность анализа невербальной информации, которую несет изображение. Однако в карикатуре, как правило, изображение всегда сопровождается текстом, который, собственно, и несет большую часть смысловой нагрузки, в то время как изображения только усиливают данный смысл, расставляют акценты в силу образно-символической природы, в большей степени воздействуют на эмоции и память. В живописи же текст всегда отсутствует, и основной смысл всегда передается невербальными средствами. При этом карикатура, в отличие от живописи, обладает значительно меньшим количеством степеней свободы, параметров, позволяющих отразить индивидуально-психологические черты художника, значительно меньше различий карикатура определенного исторического периода несет с искусствоведческой точки зрения. Это позволяет ей фиксировать именно общественно-значимые, характерные для больших масс настроения, мнения, установки. Это же дает воз-

возможность значительно проще «считывать» заложенную в карикатурах информацию даже по прошествию десятилетий. Живопись, являясь более многогранной, обладая большим числом смысловых, исторических и технических измерений, обладает и более тонким разрешением в плане отражения психической реальности. И в этом смысле обладает большим потенциалом. В связи с этими отличиями живописи от карикатуры разработанный межпредметный классификатор может быть использован в дальнейшем как определенная основа, принцип для разработки методики анализа живописных произведений. Новая методика потребует интеграции знаний не только из социальной и когнитивной психологии, лингвистики, но и из культурологии, искусствоведения, истории.

Не претендуя на разработку окончательной методики, считаем возможным обозначить некие *общие требования* при анализе живописи с целью получения информации в области исторической психологии труда о тех или иных особенностях психической реальности прошлых лет и эпох.

В первую очередь, исследователь хотя бы в общих чертах должен представлять основные тенденции в живописи того или иного периода, основные направления, их изменения или стабильность на том или ином историческом отрезке. Собственно, психологическому исследованию должна предшествовать специальная искусствоведческая подготовка или консультация у специалиста, включающая, как уже говорилось, анализ основных художественных направлений, ведущих живописцев в каждом из них, анализ (хотя бы примерный) масштабовности каждого направления (по численности художников-представителей, живописных полотен, написанных в том или ином направлении за единицу времени). Так, например, русский авангард в первое-второе десятилетия XX века был очень заметным явлением, но являлся таковым не из-за своей масштабности, а в большей степени из-за эпатажности, и в общем объеме создаваемых в то время живописных полотен в Российской Империи занимал далеко не первое место. Также важно понимать, имело ли место в исследуемом историческом периоде наличие государственного (или иного) заказа на живопись определенного характера. Так, начиная с 1930-х гг. в СССР важнейшим и идеологически выверенным, а по сути, доминирующим направлением живописи становится социалистический реализм. Постановление ЦК ВКП(б) от 23 апреля 1932 года «О перестройке литературно-художественных организаций» декларировало партийную реформу художественной культуры в СССР, переход искусства от изображения жизни

к ее преобразению. Основным идеологическим требованием в сфере художественной культуры было создание «марксистско-ленинской эстетики» [5], и труд в данной эстетике занимал центральное место.

В данном предварительном исследовании необходимо коснуться места живописи в жизни общества — являлась ли она редкой и элитарной (как например, портрет или пейзаж в России в конце XVII—начале XVIII вв.) или была достаточно массовой и широко использовалась для украшения быта среднего класса (как, например, пейзажи, жанровые сцены и натюрморты в Голландии XVII в.) и т. д.? Какую роль играла живопись в общественной жизни страны того периода: являлась ли способом общественного самовыражения и формирования общественных настроений (передвижники в России в конце XIX века, социалистический реализм 1920—начала 1930-х гг.) либо находилась в жестких рамках государственной, религиозной или иной цензуры (иконопись, социалистический реализм 1930—1950-х гг.)? Крайне важно провести анализ персонального вклада живописцев: наличие в исследуемом периоде мэтра либо школы, задававших тон всей живописи периода (такой, например, являлась фигура Джотто ди Бондони для периода проторенессанса в Италии, фигура М. Б. Грекова для советских и российских художников-баталистов и т. д.), наличие художников, чьи картины по тематике и стилистике резко отличались от прочих (так, например, живопись К. Васильева в 1960—1970-е гг. в СССР резко отличалась от всех прочих направлений как по стилистике, так и по содержанию и в этом смысле не может быть использована в анализе как типичная, отражающая общие установки, мнения, стереотипы, ценности людей того периода). Искусствоведческий анализ должен дать понимание, насколько в исследуемом периоде наблюдалось стилистическое и смысловое единство (например, после революции 1917 года и в начале 1920-х годов наблюдался максимальный плюрализм стилей и направлений в живописи, продолжал активно развиваться русский авангард при практически полной идеологической свободе, но уже во второй половине 1930-х годов отмечалось достаточно жесткое смысловое и стилистическое однообразие в рамках соцреализма [5]). Очень важно ознакомиться с содержательно-психологическими нюансами стилей: например, по внешней «картинке» социалистический реализм и суровый стиль практически идентичны, и их можно легко спутать, но по внутреннему послылу они имеют существенные отличия. Если соцреализм в своем содержательном послылу ориентировал зрителя на некие идеалы, ценности, показывал, как должно быть, при этом с акцентом на общественную значимость, то суровый стиль отражал

реальность без приукрашивания, большее внимание уделял индивидуально-психологическим характеристикам героев [10].

Указанная выше культурологическая многоаспектность измерений живописи накладывает первое требование: привлечение значительно числа художественных произведений для того, чтобы можно было сделать достоверный вывод об особенностях психологической реальности того или иного периода. По нашим предварительным оценкам, для более-менее объективного анализа, например, одного десятилетия XX века в отдельно взятой стране необходимо использовать 400–500 картин. Если же речь идет о сравнительном анализе двух стран, то соответственно число должно быть увеличено вдвое.

Вторым важным требованием является использование в подборках картин различных направлений, художников, школ, в том числе и созданных в различных регионах, городах. Иными словами, подборки художественных живописных произведений для анализа должны быть репрезентативны общему живописному полю того времени. Понятно, что для исторических этапов, хронологически более удаленных от исследователя во времени, число живописных полотен может стать меньше. Так, для уже упомянутого периода конца XVII–начала XVIII века в России не удастся набрать соответствующего числа полотен для анализа в силу объективного достаточно слабого развития светской живописи в тот период. Но при этом в большинстве европейских стран (особенно в таких признанных центрах живописи, как Италия, Голландия, Франция) в данный период найти требуемое количество изображений не составит большого труда.

Безусловно, требуется и жанровый отбор произведений: так, о трудовой деятельности и ее психологических характеристиках не смогут рассказать пейзажи и натюрморты (анализ символизма европейского натюрморта XVI–XVII вв., скорее, исключение), как правило, более информативными будут являться портреты (в том числе коллективные) и жанровая живопись.

Третьим важным требованием при осуществлении подобного анализа является необходимость использования количественных показателей для повышения объективности данных. Живопись, обладая мощным потенциалом эмоционального воздействия на зрителя, способна исказить впечатления и оценки исследователя, который может оказаться весьма пристрастным, имея уже изначальные предпочтения того или иного художника, художественного направления и т. д. При анализе художественных произведений исследователь окажется также несвободен от известных ошибок наблюдателя в психологии.

Наверное, самой часто встречающейся ошибкой исследователя, использующего анализ живописных произведений, будет ошибка первого впечатления, когда первые просмотренные им в изучении того или иного вопроса картины (особенно, если они одного художника или школы) будут в дальнейшем восприниматься как некий образец, и все остальные произведения бессознательно будут трактоваться сходным образом. Подобная ошибка в большей степени будет характерна для исследователей, которые только начинают использовать анализ живописных произведений в своей работе. Способом преодоления возникновения ошибки подобного рода является повышение «насмотренности» – регулярное знакомство с самыми различными произведениями живописи в музеях, по репродукциям и т. д., т. е. приобретение широкого визуального опыта, знакомство с живописью.

Повышение «насмотренности» будет способствовать минимизации действия другой ошибки восприятия – гало-эффекта, когда обобщенное впечатление наблюдателя ведет к более грубой оценке предмета восприятия и игнорированию тонких различий. Наличие значительного перцептивного опыта будет способствовать установлению мало заметных, тонких различий, свидетельствующих об особенностях исследуемой психологической реальности.

Помимо повышения «насмотренности», психолог-исследователь должен обладать и определенными знаниями в живописи, искусствоведении, в первую очередь, теоретическими. Это позволит минимизировать действие двух других типичных ошибок. Ошибка центральной тенденции возникает тогда, когда исследователь стремится давать усредненную оценку наблюдаемому произведению. Чаще всего это происходит именно из-за незнания (в том числе в искусствоведческих вопросах) и, как следствие, из-за боязни дать неверную оценку.

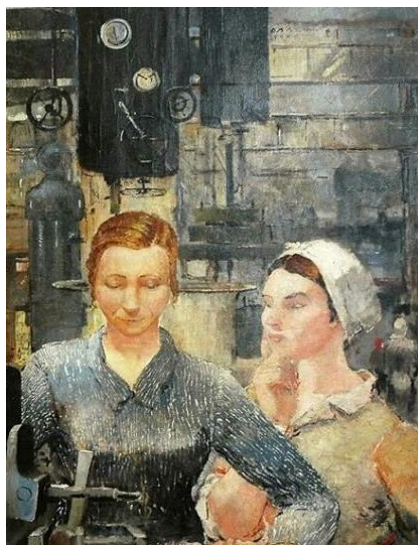
Незнание определенных аспектов живописи приводит к возникновению ошибки корреляции, когда вывод об исследуемых сторонах делается на основании другого наблюдаемого признака. Например, если художники изображают кого-то красивым, то ошибочно думать, что это синоним положительного отношения к герою, его высокого социального статуса, положительного отношения к нему в обществе, и, наоборот, некрасивый герой в живописи (особенно, если это касается довольно отдаленных по времени эпох и если трудовая деятельность изображается в реалистичной манере) далеко не свидетельствует об отрицательном отношении к нему художника и общества.

Например, для сегодняшнего дня внешне эстетически непривлекательной будет смотреться метростроевка А. Н. Самохвалова, кото-

рую он написал в середине 1930-х гг. (рисунок 3), и даже для того периода она не может считаться идеалом женской красоты. Для сравнения работницы Уралмаша на картине Ю. И. Пименова того же периода (рисунок 4) изображены утонченными, внутренне одухотворенными, по-женски привлекательными, в красивой, модной для того времени одежде. Если рассматривать, например, с позиций сегодняшнего дня картину А. Н. Самохвалова, то может сложиться впечатление, что автор, изображая женщину столь эстетически непривлекательной, выражает негативное отношение общества к женскому труду. Однако, если иметь представление о специфике выразительных средств того периода и непосредственно А. Н. Самохвалова, становится понятно, что столь экспрессивными мазками, композицией, некоторым гротеском автор выражает эстетику силы человека труда, революционный порыв, мощь пролетариата, великие свершения, отсутствие границ в труде для советского человека, т. е. наоборот, выражает всецело положительное отношение к труду женщин во всех отраслях производства. Если же посмотреть на картину Ю. И. Пименова, становится понятно, что объединяет два этих абсолютно различных по стилистике и художественным решениям полотна – женщины полностью



**Рис. 3.** Метростроевка. Со сверлом (Самохвалов, 1934)



**Рис. 4.** Работницы Уралмаша на заводе (Пименов, 1934)



сосредоточены на своем деле, погружены в него, всецело отдаются ему — это и есть основной смысл и посыл представленных произведений — жизнь в труде. Наличие или отсутствие красоты в рассмотренных случаях совершенно не может быть признаком положительного или отрицательного отношения к изображаемому.

К другим часто встречающимся ошибкам относится эффект снисхождения, который выражается в тенденции всегда давать положительную оценку наблюдаемому. Появление подобного эффекта зависит как от личностных особенностей исследователя, так и от его художественных предпочтений.

Личностными особенностями объясняется появление ошибки контраста — тенденции исследователя выделять у героев живописных произведений черты, противоположные собственным. В этом смысле использование живописных произведений послужит, скорее, средством проективной психодиагностики, чем способом получения данных в области исторической психологии труда.

Именно поэтому имеет место четвертое требование: как и любое другое психологическое исследование, анализ живописных полотен должен предваряться формулированием цели, задач и предмета, выдвижением гипотез и определением критериев внешне наблюдаемых на картинах объектов, которые бы свидетельствовали о наличии исследуемой переменной. Каждая изучаемая картина, таким образом, рассматривается с позиции наличия или отсутствия на ней подобных критериев, что фиксируется в протоколе. Так, например, при анализе мотивов труда, формируемых живописью периода СССР, в нашем исследовании каждая картина анализировалась по следующим критериям: направленность изображения (констатирующая, мотивирующая); сфера труда (физический труд на производстве, физический труд на селе, умственный труд, творческий труд); основной акцент в картине (процесс труда, субъект труда, ситуация труда); указание на конкретный факт (результат труда (общественно-значимый продукт), награда за труд, эмоции в труде, героизм в труде, труд как источник богатства). В исследовании социально-психологического статуса ученого в различные эпохи в качестве критериев выступали признаки социального статуса, материального статуса, содержание деятельности, характер деятельности и ряд других [17]. Сходные критерии использовались и при анализе трансформации образа профессора высшей школы в Европе и России с периода создания первых университетов и до сегодняшнего дня [18].

Безусловно, методику использования живописных произведений как способа исследования в исторической психологии труда, психи-

ческой реальности людей различных эпох еще предстоит подробно разрабатывать.

Тем не менее, необходимо отметить, во-первых, принципиальную возможность подобных исследований и их валидность – иными словами, анализ живописных полотен, действительно, может дать информацию об установках, нравах, мнениях, мотивах, способах деятельности, профессиональном статусе, отношении к профессиям и сферам деятельности у представителей различных исторических эпох и тем самым выступать методом изучения в исторической психологии труда. Во-вторых, необходима дальнейшая разработка методологии подобных исследований и их методик. Определенные наработки в данном вопросе имеются, но их необходимо продолжать и совершенствовать. В любом случае данные исследования должны носить количественно-качественный характер и иметь междисциплинарный статус.

### Литература

1. *Абульханова-Славская К. А., Брушлинский А. В.* Философско-психологическая концепция С. Л. Рубинштейна: К 100-летию со дня рождения / Отв. ред. Е. А. Будилова. М.: Наука, 1989.
2. *Баранцева О. А., Пцкиаладзе А. В.* Политическая карикатура как источник социокультурной информации // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2021. № 17. С. 11–16.
3. *Бескровная Л. В., Лукьянова Н. А.* Визуальные образы благополучия в культуре потребления: анализ и интерпретация изображений // Культура и искусство. 2021. № 6. С. 24–32.
4. *Венгер А. Л.* Психологические рисуночные тесты. М.: Владос-Пресс, 2003.
5. *Воскресенская В. В.* Искусство как средство миростроения: социалистический реализм (1930-е годы) // Художественная культура. 2018. № 1 (23). С. 166–199.
6. *Добрынина Е. Н., Кирничук А. В.* Интернет-мем как средство манипуляции общественным сознанием в политическом дискурсе // Deutsche Internationale Zeitschrift für Zeitgenössische Wissenschaft. 2021. № 20. С. 45–55.
7. *Друкер М. М., Яновская Г. В.* Медиамемы как способ репрезентации семейных ценностей в социальных медиа // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. «Проблемы образования, науки и культуры». 2021. Т. 27. № 1. С. 74–83.

8. Журавлев А. Л., Кольцова В. А., Королев А. А. История и психология: немолчаливый диалог: Учебное пособие. М.: Изд-во МосГУ, 2011.
9. Историческая психология: предмет, структура и методы / Под общ. ред. А. А. Королева. М.: Изд-во МосГУ, 2004.
10. Колесник М. А. «Суровый стиль» в советской живописи в 1950–1960-х гг. // Сибирский искусствоведческий журнал. 2022. Т. 1. № 2. С. 8–22.
11. Морозова О. В. Методологический анализ структуры иконологического и иконографического методов в историко-архитектурном исследовании // Вестник Томского государственного архитектурно-строительного университета. 2011. № 4. С. 37–53.
12. Мусийчук М. В. Историческая память в рисунках и карикатурах журнала «Крокодил» (1941–1945) через призму приемов остроумия // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2020. Т. 11. № 1. С. 12–24.
13. Нехвядович Л. И. Этническая художественная традиция как категория теоретической истории искусства // Известия Алтайского государственного университета. 2010. № 2. С. 148–151.
14. Пантелеева И. А., Жуковский В. И. Методы репрезентации художественных произведений // Фундаментальные исследования. 2005. № 10. С. 109–110.
15. Прохоров С. А. Этнические и географические истоки живописи, порождающие национальное своеобразие художественных школ // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 4. С. 34–36.
16. Радина Н. К. Междисциплинарный классификатор для количественных медиаисследований на материале политических карикатур // Медиаскоп. 2021. № 3. С. 3.
17. Разина Т. В. Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов. М.: Изд-во УМЦ, 2023.
18. Разина Т. В., Володарская Е. А. Образ профессора высшей школы в живописи и его историко-культурная трансформация // Социология науки и технологий. 2021. Т. 12. № 4. С. 46–66.
19. Семенова Л. Э. Психолого-педагогический потенциал комиксов и карикатур: аналитический обзор // Нижегородское образование. 2022. № 1. С. 127–134.
20. Федосов Е. А., Генина Е. С. Глобализация образа внутреннего врага в советской визуальной пропаганде начального периода холодной войны (1946–1953 гг.) // Вестник Кемеровского государственного университета. 2020. Т. 22. № 4 (84). С. 952–962.

## **The possibility of using paintings in research in the field of historical psychology of labor**

*S. L. Kandybovich, T. V. Razina*

*Autonomous non-commercial organization of higher education Zhirinovskiy University of World Civilizations*

The article focuses on the analysis of the possibilities of using new methods and materials for conducting research in the field of historical psychology. The purpose of the work is to establish the possibility of using paintings as a method of research in the field of historical psychology, including when studying the psychology of work. In the article, the basic methodological requirements and conditions for the application of this method are also defined. The methodological basis is the principle of unity of consciousness and activity, the principle of projection, while the methodology still requires further development. Interdisciplinary classifier N. K. Radinovi of conditions necessary for conducting research in the field of historical psychology with the use of picturesque works. 1. Knowledge and understanding of the main trends in painting of the period under study, directions, high dynamics, state order. 2. Use for analysis of various directions, genres, schools, and regions. 3. Mandatory quantitative analysis. 4. Specific knowledge of researchers in the field of art. 5. Taking into account the classic errors of perception of the researcher. If these conditions are met, the analysis of paintings can be an effective method for studying historical psychology.

*Keywords:* historical psychology, paintings, picturesque works, arts, psychology of perception, analysis, labor.

## **Проблемы психологии труда в ярославской психологической школе (60–70 гг. XX в.)<sup>1</sup>**

*В. А. Мазилев, Ю. Н. Сленко*

Ярославский государственный педагогический университет  
им. К. Д. Ушинского, Ярославль

В статье обсуждается история решения проблем психологии труда в ярославской психологической школе. В качестве предмета исследования определен период 1960–1970 гг., в течение которого сформировался оригинальный подход к решению проблем профессионального обучения и профессиональной деятельности на кафедре психологии Ярославского государственного педагогического института им. К. Д. Ушинского. Акцент сделан на обсуждении исследований ярославских психологов – В. В. Карпова (1964), А. В. Филиппова (1965), В. Д. Шадрикова (1968), Г. А. Мурашева (1970), М. М. Князева (1973), В. Ф. Шевчука (1973). Несмотря на разнообразие тематического пространства и видов изучаемых профессий, исследования проблем психологии труда в данный период характеризуются наличием единых методологических оснований в понимании структуры деятельности человека. Использование коммуникативной методологии В. А. Мазилова позволило интегрировать результаты обсуждаемых исследований и заключить, что они опирались на операциональное понимание структуры деятельности, предложенное А. Н. Леонтьевым (деятельность, действия, операции). Таким образом был реализован структурно-морфологический подход к психологическому анализу деятельности (по А. В. Карпову). В заключение утверждается, что последующее применение В. Д. Шадриковым (1976) идей системного

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-28-00599. URL: <https://rscf.ru/project/24-28-00599>.

подхода к решению проблем производственного обучения позволило создать в ярославской психологической школе оригинальную системогенетическую теорию деятельности человека.

*Ключевые слова:* история психологии, психология труда, ярославская психологическая школа, деятельность.

**В** современной российской психологической науке проблемы психологии труда и профессиональной деятельности являются предметом многочисленных исследований, в том числе, предметом историко-психологического анализа. В контексте обсуждения истории психологии труда анализируются современное состояние этой предметной области и ее связь с другими психологическими дисциплинами [1, 3, 4, 21, 22]; широко обсуждается вклад отдельных российских ученых в развитие психологии труда и психологии профессиональной деятельности – В. М. Бехтерева [25], В. А. Бодрова [7], Е. А. Климова [20], В. Н. Мясищева [26], В. М. Мунипова [23] и др.; обсуждаются вопросы региональной истории психологии труда – например, в тверском [5], ярославском [8, 16] и др. регионах страны.

Конечно, в общем объеме историко-психологических исследований проблемы отечественной истории психологии труда занимают отнюдь не ведущее место. При этом такое положение данной отрасли историко-психологического знания явно не соответствует особому статусу категорий деятельность и труд в структуре отечественного психологического знания. Проиллюстрировать последнее не сложно, даже не обращаясь к характеристике ставших классическими теорий деятельности в российской психологии [12, 24]. Так, в работе, посвященной истории психологии на ярославской земле [18], было показано, что, несмотря на многообразие направлений исследований в ярославской психологической школе в XX веке, проблемы психологии труда, трудового обучения и воспитания всегда находились не просто в центре научных интересов ярославских психологов, но и выполняли для них своего рода системообразующую функцию. При этом, если в первый период истории ярославской психологической школы (1920–1930 гг.) разработка проблем психологии труда была связана исключительно с решением проблем политехнизации общего образования, то уже во второй период (1940–1970 гг.) решение прикладных проблем психологии труда, трудового обучения и воспитания привело к созданию оригинальных психологических концепций, в том числе, широко известной системогенетической теории деятельности В. Д. Шадрикова [30, 31].

Продолжая сказанное, специально отметим, что именно исследование проблем психологии труда, трудового обучения и воспитания в 1960–1970-е гг. и позволили сформироваться тому оригинальному феномену в отечественной науке, который сегодня обозначается как ярославская психологическая школа. Организационные факторы формирования последней уже подробно обсуждались — это и роль В. С. Филатова в развитии психологии в Ярославле [6, 17], и создание им психологической аспирантуры (1949), лаборатории психологии труда (1964) в Ярославском педагогическом институте, получение институтом права защит кандидатских диссертаций по психологии (1966), организация кафедрой психологии всесоюзных конференций по проблемам психологии труда, трудового обучения и воспитания (1961–1970) и др. [16, 18 и др.].

Значительно меньшее внимание в указанных и других работах уделялось истории научных идей, ставших предметом исследований преподавателей кафедры психологии Ярославского педагогического института в 1960–1970 гг. Их ценность в том, что именно в исследованиях проблем психологии труда, трудового обучения и воспитания началось формирование оригинальной научно-исследовательской программы, позволившей уже в середине 1970-х гг. оформиться системогенетической концепции деятельности В. Д. Шадрикова [30, 31]. Обращение в настоящей работе к анализу исследований В. В. Карпова (1964), А. В. Филиппова (1965), В. Д. Шадрикова (1968), Г. А. Мурашева (1970), М. М. Князева (1973), В. Ф. Шевчука (1973) позволяет не только проследить эволюцию исследований ярославских психологов в 1960–1970 гг., но и обосновать наличие единых теоретических и методологических основ в исследованиях проблем психологии труда в ярославской психологической школе. Именно последнее и является *целью* представленного в настоящем тексте исследования.

Период 1960–1970 гг. был связан с началом активного внедрения психологических знаний в практику промышленного производства в России. На этом фоне ярославские психологи — преподаватели и сотрудники кафедры психологии Ярославского педагогического института последовательно реализовывали программу эмпирического и экспериментального изучения рабочих профессий. Были обозначены психологические проблемы рабочих профессий и содержание деятельности в них, реализован психологический анализ деятельности, предложены пути оптимизации и повышения эффективности деятельности на промышленных предприятиях.

В качестве объектов психологического исследования были выбраны:

- производственный процесс сборки индивидуальным методом [10];
- работа на клавиатуре технических систем [27];
- деятельность человека-оператора [28];
- деятельность корректора [19];
- работа клейщиц резинотехнических изделий [11];
- работа сборщиков клиновых ремней, автопокрышек, каландровожатых [32].

Каждый тип изучаемой профессии требовал выделения таких психологических особенностей деятельности специалиста, которые оказывали влияние на его продуктивность и эффективность. Так, В. В. Карповым определялось влияние самоконтроля регуляции рабочих действий во времени на темп и ритм трудового процесса; при этом фактором, обеспечивавшим объективную основу самоконтроля индивидуально-го темпа, являлось сигнальное программирование временной структуры и последовательности трудовых действий [10]. В исследовании А. В. Филиппова утверждалось, что узость сенсорного входа информации в условиях одновременного слежения за рядом объектов приводит нередко к перегрузке зрительного анализатора; решение проблемы виделось в совершенствовании сенсорного контроля в работе на клавиатуре технических систем с использованием осязательного самоконтроля [27]. В исследовании В. Д. Шадрикова определялись условия эффективного применения сигнального программирования при подаче информации оператору. Под сигнальным программированием понималась такая форма комплексного кодирования, когда в основной сигнал или сигнальную ситуацию вводятся дополнительные модальности или элементы, способствующие приему и переработке информации, направляющие сам ход решения проблемной ситуации, санкционирующие применение того или иного алгоритма по обработке данных [28]. В исследовании Г. А. Мурашева, посвященном анализу деятельности корректора, был осуществлен поиск наиболее адекватных психологической структуре его деятельности способов и методов работы [19]. Работа М. М. Князева была направлена на установление зависимости стратегии производственного обучения от психологической структуры профессиональной деятельности клейщиц резинотехнических изделий. При этом развитие чувства времени рассматривалось как важнейшее условие эффективного планирования, которое определяло операционную структуру профессиональной деятельности и эффективность деятельности как системы [11]. Наконец, в исследовании В. Ф. Шевчука решалась задача оптимизации сенсорного научения через изучение



механизмов формирования навыков опознания сложных сигналов. Устанавливалась зависимость эффективности формирования навыков опознания объектов по сложному сигналу от стратегии усвоения отдельных сенсорных компонентов сложного сигнала [32].

Не будем далее подробнее рассматривать конкретные результаты каждого из обозначенных исследований. Отметим лишь, что на уровне понимания психологических механизмов производственного обучения, да и обучения вообще, большинство полученных результатов сохраняют свою актуальность и могут быть востребованы в современной практике разных уровней образования. Например, выявленные А. В. Филипповым психологические механизмы оптимизации и повышения эффективности работы с клавиатурой не потеряли своей актуальности и могут быть использованы в обучении так называемому «слепому» методу работы с клавиатурой. Помимо этого, несмотря на снижение объема ручного труда в современной промышленности, выделенные М. М. Князевым стратегии производственного обучения могут быть востребованы в оптимизации и повышении эффективности деятельности в многих отраслях промышленного производства. Сказанное относится и к другим рассмотренным в настоящей работе исследованиям ярославских психологов.

В рамках обозначенной выше цели исследования далее обратимся к содержанию психологического анализа деятельности, то есть пониманию авторами исследований ее психологической структуры, динамических и функциональных особенностей.

Во-первых, необходимо отметить, что ведущим методом психологического анализа деятельности было моделирование производственного процесса – сборки индивидуальным методом (В. В. Карпов), работы с клавиатурой (А. В. Филиппов), работы человека-оператора (В. Д. Шадриков), корректорской деятельности (Г. А. Мурашев), процесса клейки резинотехнических изделий (М. М. Князев), сборки автопокрышек (В. Ф. Шевчук). В каждом случае моделирование было направлено на выделение структурных и динамических характеристик деятельности – операций деятельности, состоящих из ряда однотипных действий; «рабочих» движений рук; исполнительных действий оператора в ответ на появившийся сигнал; процесса выявления и исправления ошибок в текстовом или графическом материале; последовательных операций по изготовлению картонных коробок; трудовых действий по опознанию веса и толщины резиновой пластины.

Во-вторых, общим для всех реализованных в рассматриваемый период времени исследований является использование структурно-

морфологического понимания деятельности [9], которое опирается на уровневое представление о деятельности, разработанное в теории А. Н. Леонтьева. Напомним, им была дана следующая характеристика структуры деятельности: «В общем потоке деятельности, который образует человеческую жизнь в ее высших, опосредствованных психическим отражением проявлениях, анализ выделяет, во-первых, отдельные деятельности – по критерию различия побуждающих мотивов. Далее выделяются действия – процессы, подчиняющиеся сознательным целям. Наконец, это операции, которые непосредственно зависят от условий достижения конкретной цели» [13, с. 175]. Как мы видим из представленного определения, все рассматриваемые нами исследования опирались на трехкомпонентное понимание структуры деятельности. Это позволяет говорить о наличии единых теоретических и методологических основ решения проблем психологии труда в ярославской психологической школе в 1960–1970 гг. Сказанное, тем не менее, требует доказательства на уровне именно методологического, а не конкретно прикладного анализа рассматриваемых исследований. Подтверждением этому являются результаты использования коммуникативной методологии психологии, интегрирующей концепции профессионального обучения и профессиональной деятельности на основе модели соотношения теории и метода в психологии [14, 15]. Поясним сказанное.

Согласно модели соотношения теории и метода в психологии, необходимо «различать *теорию* как результат научного исследования и *предтеорию* как комплекс исходных представлений, предшествующих эмпирическому изучению и направляющих исследование... В предтеории может быть выделено несколько компонентов, составляющих ее структуру. Могут быть выделены следующие компоненты: *идея метода, базовая категория, моделирующее представление, организующая схема*. Кроме того, в модели предусмотрены такие элементы как *проблема* и *опредмеченная проблема*» [14, с. 306–307]. Именно на уровне анализа предтеории каждого анализируемого в настоящем тексте исследования и могут быть выделены единые методологические основы изучения проблем психологии трудовой деятельности в ярославской психологической школе в 1960–1970 гг.

*Моделирующим представлением* в исследованиях В. В. Карпова, А. В. Филиппова, В. Д. Шадрикова, Г. А. Мурашева, М. М. Князева и В. Ф. Шевчука было представление о деятельности как совокупности действий и операций. Это позволяло обозначить в качестве проблемы исследований поиск таких психологических, психофизиологических

и других факторов, которые обеспечивают эффективность как отдельных действий и операций, так и деятельности в целом как системы этих действий и операций. В качестве таких факторов выступали самоконтроль регуляции рабочих действий (В. В. Карпов), осязательный самоконтроль (А. В. Филиппов), процессы восприятия, памяти и мышления (В. Д. Шадриков), совокупность индивидуальных, личностных, социально-психологических особенностей (Г. А. Мурашев), оперативное мышление и чувство времени (М. М. Князев), перцептивные действия установочного и познавательного типа (В. Ф. Шевчук).

*Идея метода* в данных исследованиях формировалась на основе моделирующего представления о деятельности. Учитывая, что последняя представляет собой совокупность действий и операций, ее анализ возможен с использованием объективного метода (наблюдение, анализ продуктов деятельности, фото и видео съемка, эксперимент, моделирование и т. д.). Еще раз отметим, что ведущим методом исследований было моделирование, позволявшее сконструировать совокупность производственных действий и операций в экспериментальных условиях.

*Базовой категорией*, единой для всех рассматриваемых исследований, была категория *процесса*, позволявшая раскрыть процессуальный характер выполнения производственных действий. Однако, необходимость решения задач психологического анализа деятельности позволила включать в исследования вторую категорию – *функцию*. Ее место в исследованиях определялось необходимостью установления факторов эффективности производственного обучения и трудовой деятельности (например, разработка наиболее оптимальных стратегий профессионального обучения).

Следствием использования соответствующей базовой категории является и выбор процессуальной *организующей схемы* исследования.

Специфика же рассматриваемых исследований проявлялась в характере соотношения компонентов предтеории и уровней метода. Так, если на идеологическом уровне метода было использовано объективное наблюдение за процессом трудовой деятельности, то на процедурном уровне метода авторы использовали соответствующие предмету исследования методики анализа трудовых действий и операций.

Итак, модель соотношения теории и метода позволила показать наличие общих методологических оснований в работах ярославских психологов 1960–1970 гг. Важность такого обобщения определяется тем, что таким образом была установлена единая теоретическая и методологическая платформа, на основе которой эволюционировали идеи коллектива психологов Ярославского педагогического института.

Однако уже в середине 1970-х гг. развитие идей деятельностного подхода в ярославской психологической школе привело к изменению моделирующего представления о деятельности. Занимаясь разработкой психологических закономерностей производственного обучения, В. Д. Шадриков реализовал идеи системного подхода к пониманию деятельности [29, 30]. Это привело к изменению представлений о структурных, генетических и функциональных характеристиках деятельности: «Системный подход к проблемам производственного обучения, прежде всего, выдвигает задачу изучения профессиональной деятельности как системы с последующим исследованием закономерностей ее освоения. Это, в свою очередь, требует выделения уровней описания деятельности, проведения компонентного и структурного анализа» [29, с. 9]. Важно, что реализация идей системного подхода к решению проблем психологии труда и психологии производственного обучения в середине 1970-х гг. соответствовала актуальным направлениям исследований российских психологов [2].

Результатом исследований В. Д. Шадрикова и его учеников (А. В. Карпов, 1980; Р. В. Шрейдер, 1981; В. Е. Орел, 1984; Ю. П. Поваренков, 1984; Т. Л. Бадоев, 1988; В. Л. Шкаликов, 1989; и др.) и стала разработка хорошо известной в современной психологии системогенетической теории деятельности и системогенетического подхода, реализуемого сегодня в отношении самых разных видов и форм деятельности человека [30; 31]. Ввиду сказанного в качестве актуальной проблемы историко-психологического исследования авторы видят реконструкцию зарождения и развития системогенетического подхода к пониманию деятельности на примере конкретных исследований ярославских психологов проблем психологии труда и психологии производственного обучения в 1970–1980 гг.

### Литература

1. Белопольский В. И., Журавлев А. Л., Костригин А. А. Библиометрический анализ трудов Всероссийского научно-практического семинара «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики» (2009–2021 гг.) // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 6. С. 96–108.
2. Белопольский В. И., Журавлев А. Л., Костригин А. А. Зарождение системного подхода в Институте психологии АН СССР в 1972–1973 гг. // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 1. С. 36–45.
3. Бодров В. А., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л. Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: основные направления и резуль-

- таты современных исследований // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 11–32.
4. *Бодров В. А., Журавлев А. Л.* Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности // Проблемы психологии и эргономики. 2003. № 2 (23). С. 64–69.
  5. *Жалагина Т. А., Короткина Е. Д.* Психология управления в тверском регионе: становление, развитие, перспективы // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 61–81.
  6. *Журавлев А. Л.* Воспоминания о профессоре В. С. Филатове и моем распределении в Ярославский госуниверситет // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2022. Т. 16. № 3 (61). С. 524–542.
  7. *Журавлев А. Л., Обознов А. А., Бессонова Ю. В.* Психология профессиональной деятельности: психофизиологическое и психолого-педагогическое направления исследований (к 90-летию со дня рождения В.А. Бодрова) // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 6. С. 92–98.
  8. *Карпов А. А.* Очерк развития индустриальной и организационной психологии в Ярославле // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 8–20.
  9. *Карпов А. В., Савин И. Г.* Психологический анализ деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 2005.
  10. *Карпов В. В.* Сигнальное программирование и формирование оптимального темпа работы: Автореф. дис. ... канд. пед. наук (по психологии). М., 1964.
  11. *Князев М. М.* Оптимизация системы обучающих воздействий на основе анализа психологической структуры производственной деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1973.
  12. *Корнилова Т. В.* Теория деятельности А. Н. Леонтьева как методологический подход в психологии // Научные подходы в современной отечественной психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 116–144.
  13. *Леонтьев А. Н.* Общее понятие о деятельности // Хрестоматия по возрастной психологии; 2-е изд., испр. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 2003. С. 167–178.
  14. *Мазилев В. А.* Теория и метод в психологии: Период становления психологии как самостоятельной науки. Ярославль: МАПН, 1998.
  15. *Мазилев В. А.* Методология психологической науки: История и современность. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017.

16. *Мазилев В. А., Сленко Ю. Н.* Психология труда, трудового обучения и воспитания в ярославской психологической школе: ранние этапы // Социальная и экономическая психология. 2021. Т. 6. № 4 (24). С. 240–276.
17. *Мазилев В. А., Сленко Ю. Н.* Филатов Василий Степанович: методолог, психолог, организатор науки. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2022.
18. *Мазилев В. А., Сленко Ю. Н.* Век психологии ЯГПУ им. К. Д. Ушинского. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2023.
19. *Мурашев Г. А.* Психологический анализ процесса овладения способами корректорской деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1970.
20. *Носкова О. Г.* Психологическое наследие Е. А. Климова (к 85-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 1. С. 131–135.
21. *Носкова О. Г.* Состояние психологических наук о труде и трудящихся в современной России // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 5. С. 55–68.
22. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
23. *Семенов И. Н.* Организационная методология психологии труда В. М. Мунипова и стратегическое проектирование развития им эргономики и дизайна // Культурно-историческая психология. 2013. № 3. С. 12–21.
24. *Семенов И. Н.* Субъектно-деятельностный подход // Научные подходы в современной отечественной психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 184–212.
25. *Стоюхина Н. Ю.* Рефлексология труда как основание психологии труда (к 165-летию В. М. Бехтерева и 100-летию конференции по научной организации труда и производства) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 2. С. 233–253.
26. *Стоюхина Н. Ю.* Вопросы НОТ и психологии труда в работах В. Н. Мясищева (к 130-летию со дня рождения) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 167–189.
27. *Филиппов А. В.* Осязание как сенсорная основа обучения действиям с клавиатурой: Автореф. дис. ... канд. пед. наук (по психологии). Ленинград, 1965.
28. *Шадриков В. Д.* Сигнальное программирование и оптимизация подачи информации оператору: Автореф. дис. ... канд. пед. наук (по психологии). Ярославль, 1968.

29. *Шадриков В. Д.* Системный подход в психологии производственного обучения: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Л., 1976.
30. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
31. *Шадриков В. Д.* Системогенетический подход в современной отечественной психологии // Научные подходы в современной отечественной психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 635–652.
32. *Шевчук В. Ф.* Оптимизация сенсорного научения как фактор повышения эффективности профессиональной подготовки: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1973.

### **Problems of labor psychology in the Yaroslavl psychological school (60–70s of the XX century)**

*V. A. Mazilov, Yu. N. Slepko*

*Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, Yaroslavl, Russia*

The article discusses the history of solving problems of labor psychology in the Yaroslavl psychological school. The period of 1960–1970 years is defined as the subject of the study. XX century, during which an original approach to solving the problems of vocational training and professional activity was formed at the Department of Psychology of the Yaroslavl State Pedagogical Institute named after K. D. Ushinsky. The emphasis is on discussing the research of Yaroslavl psychologists – V. V. Karpov (1964), A. V. Filippov (1965), V. D. Shadrikov (1968), G. A. Murashev (1970), M. M. Knyazev (1973), V. F. Shevchuk (1973). Despite the diversity of the thematic space and types of professions studied, research into the problems of labor psychology in this period is characterized by the presence of uniform methodological foundations for understanding the structure of human activity. The use of communicative methodology (V. A. Mazilov) made it possible to integrate the results of the studies discussed and conclude that they are based on the operational understanding of the structure of activity proposed by A. N. Leontiev (activities, actions, operations). Thus, a structural-morphological approach to the psychological analysis of activity was implemented (according to A. V. Karpov). In conclusion, it is argued that the subsequent application of V. D. Shadrikov's (1976) ideas of a systematic approach to solving the problems of industrial training made it possible to create an original system-genetic theory of human activity in the Yaroslavl psychological school.

*Keywords:* history of psychology, labor psychology, Yaroslavl psychological school, activities.

## **История развития и современное состояние взглядов на понятие «успешность» в психологии труда**

*О. А. Макарова*

Елабужский институт Казанского федерального университета,  
г. Елабуга

В статье представлен анализ понятия «успешность». Особое внимание обращено на основные вехи в развитии данной категории в зарубежной и отечественной психологии труда. Феномен профессиональной успешности рассматривается в соотнесении с такими явлениями, как профессиональный рост, профессионализм, профессиональное мастерство, индивидуальная успешность, социальная успешность.

*Ключевые слова:* успех, успешность, профессиональная успешность, компетентность, профессиональный рост, профессионализм, мастерство.

**В** обыденной практике «успешность» традиционно связывают с достижением ощущения удовлетворения от процесса своей деятельности или жизни в целом, от достижения значимых целей, задач, стоящих перед индивидом в какой-то период жизненного пути. В связи с этим следует отметить, что понятие успешности носит субъективный характер и зависит от интересов, идеалов, ценностей, устремлений и представлений о себе. Для одних людей оно связывается с продвижением по карьерной лестнице, профессиональной деятельностью, для других – это аспект личного, семейного благополучия, третьи вкладывают в него реализацию в различных сферах общественной жизни, увлечениях.

Феномены «успех» и «успешность» являются неотъемлемой частью нашей жизни в современном обществе, при этом как научное психологическое понятие «успешность» имеет достаточно долгую историю.



Внимание психологов уже давно обращено на достижение человеком определенных вершин или оптимальных результатов своей деятельности, ощущения, связанные с этим, и обусловленные этими достижениями последствия.

*Цель* данной работы – проанализировать историю формирования психологического понятия «успешность» и динамику его содержательного наполнения.

Понятие «успешный», согласно словарю Ожегова, означает «сопровождаемый удачей» [35]. Известно, что еще в древности человека интересовали пути достижения успеха или счастья в жизни. И эта проблема не могла пройти мимо античных философов (Гесиод, Платон, Сократ, Эпикур и др.) [7]. Можно сказать, что уже в этот период успешность рассматривалась в контексте профессиональной деятельности, так как была связана преимущественно с материальными благами и властью: их можно было приобрести на военной службе, или владея землями, рабами.

Тем не менее, как научный термин понятие успешности в психологии появилось только в XX в. Можно с уверенностью утверждать, что его вводит в научный оборот Б. Г. Ананьев, когда впервые его использовал в труде «О проблемах современного человекознания» [39].

За рубежом понятие успешности активно развивалось в рамках гуманистической психологии. Один из ярких ее представителей К. Роджерс рассматривал этот феномен, употребляя термин «хорошая жизнь» (1961 г.). По его мнению, к ней стремится любой человек, в независимости от того, что имеется ввиду под истинно хорошей жизнью для того или иного индивида. В частности, в своих работах он говорил об условиях и характеристиках успешной психотерапии, достижения клиентом свободного самопроявления и полноценной самоактуализации. Процесс психотерапии он видел как движение к самоактуализации, стремление к позитивным изменениям [40, с. 334]. При этом самоактуализация и успешность у К. Роджерса ассоциировались с феноменологическим, экзистенциальным, личностно-центрированным становлением или ростом [40, с. 7].

Большую роль в развитии понятия успешности играла также теория самоактуализации А. Маслоу. Он рассматривал вопросы успеха в контексте проблем психологического здоровья самоактуализирующейся личности. Например, в работе «Мотивация и личность», которая впервые была опубликована в 1954 г., им было замечено, что целостный, психологически здоровый индивид, имея различные способности, добивается большего успеха, чем человек, ориентированный на узко-

специфический вид деятельности [31, с. 22]. Если человек будет давать выход внутренней природе, он сможет быть свободным, обретет здоровье, успех и счастье [30, с. 16].

В психологии об успешности часто говорят в контексте профессиональной деятельности, профессионального развития и становления. Среди представителей психологии труда, разрабатывавших данное понятие, можно назвать таких ученых, как В. Г. Зазыкин, Э. Ф. Зеер, А. Н. Демин, А. А. Деркач, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др. [22].

Профессиональную успешность можно отнести к ключевым компонентам деятельности, без которой она становится бессмысленной. Успешность справедливо можно считать показателем профессионализма субъекта труда. Однако в психологической литературе на сегодняшний день единого понимания феномена успешности в деятельности не существует [51].

История изучения понятия «профессиональной успешности» также начинается с исследований личностных проявлений этого феномена в рамках гуманистической, когнитивной и индивидуальной психологии. При этом часть ученых (А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс, К. Г. Юнг и др.) изучали условия достижения успеха и успешности, особенности самореализации и самоактуализации личности, на что указывал В. Н. Мясищев [34, с. 237–239].

При этом другие авторы (например, А. Бандура, Р. Берне, Т. Дембо, У. Джемс, А. Комба, К. Левин, Д. Макклелланд, Д. Райнис, Т. Роттер, Л. Фестингер, Ф. Хоппе, А. Хофман и др.) обращали внимание при анализе успешности на мотивацию достижения, уровень притязаний и самооценки, самоэффективность, характер локуса контроля, уровень развития целеполагания, рефлексивных способностей, смысложизненных ориентаций, социального интеллекта и др. Об этом в своей работе писал Дж. Аткинсон, который являлся представителем данной группы исследователей [1, с. 352–353].

В начале XXI в. внимание ученых направлено на проблему профессиональной успешности в целом и отдельных областях и видах деятельности в частности [8, 10, 14, 15, 21, 28, 51]. При этом объектом исследования становится не только действующий, но и будущий специалист [41].

Отечественные психологи во второй половине XX в. изучали успех в связи с характером той или иной профессиональной деятельности. Производственная деятельность и успешность в ней исследовались такими учеными, как Ю. М. Забродин [11], В. Г. Зазыкин [12] и др. Успешность в военной деятельности рассматривали П. А. Корчемный [20],

Л. Г. Лаптев [27], В. Н. Селезнев [43], в организаторской (управленческой) – И. В. Перминова [36], педагогической – С. Л. Белых [2], спортивной – Н. Л. Ильина [16], Р. Л. Кричевский [24, 25], М. М. Рыжак [25].

Позже уже, в начале XXI в. авторов заинтересовали компоненты психологического происхождения успешности, определяющие ее факторы, специфика карьерной успешности [5, с. 23–26]. В монографии С. Н. Федотова рассматриваются не только вопросы раскрытия сущности профессионального успеха как психологического феномена, но и его прогнозирования [49]. Также исследовались вопросы успешности деятельности с неопределенным результатом: так, например некоторые аспекты успешности научно-исследовательской деятельности раскрываются в трудах Т. В. Разиной [38].

Таким образом, проблема успешности в профессиональной деятельности уже на рубеже XX–XXI вв. все чаще становилась предметом исследования психологов (В. А. Бодрова [3, 4], А. А. Деркача [8], Е. А. Климова [17], Н. В. Кузьминой [25], Ю. П. Поваренкова [37] и др.).

За рубежом профессиональная успешность рассматривается во взаимосвязи с интеллектом [22], что вполне справедливо, так как интеллект призван повышать эффективность человека в жизнедеятельности. В целом успешность имеет сильную связь с когнитивными способностями, личностными качествами. В качестве же критериев профессиональной успешности еще в конце XX в. рассматривались производительность труда и карьерный успех [55, 60].

Вопрос успеха в профессии в Германии изучался с позиций дифференциальной психологии, психологии труда и даже клинической психологии. Е. Pollet анализировал успех профессиональной деятельности индивида, прежде всего, через его заинтересованность и вовлеченность в работу [64]. Любая трудовая деятельность должна иметь личностный смысл для сотрудника. Большое значение имеет эмоциональная стабильность, социальная совместимость в трудовом коллективе и самооффективность каждого его члена. Когда работник имеет возможность реализовывать свой потенциал, а его интересы соответствуют требованиям профессии, он увлечен работой, и она приобретает для него наивысшую ценность [56].

D. E. Dette в своем диссертационном исследовании указал на то, что высокие профессиональные успехи приводят к большей удовлетворенности жизнью, это актуально для представителей обоих полов [52]. J. H. Becker с коллегами, описывая профессиональные компетенции специалистов и их проявление в работе и команде, обратили внимание на ценностно-ориентированные действия, целеустремленность,

чувство ответственности, саморефлексию, гибкость и инициативность как на личностные навыки, выступающие необходимым условием для успеха на работе и в личной жизни [57].

R. Sichler рассмотрел профессиональную деятельность в контексте взаимодействия или социального действия субъекта, поэтому и профессиональный успех для него ассоциировался с признанием, которое оказывается определяющим фактором, способствующим не только успешности в труде, но и социальной интеграции в целом [65].

В зарубежной литературе можно увидеть примеры описания психологических составляющих профессиональной успешности в рамках различных видов деятельности. Актуальна в этом смысле в конце XX в. работа менеджера [62], в XXI в. — врача [66], педагога [63], представителя творческой сферы [58], ученого [56].

R. Dewenter и L. Giessing описали успешность в профессиональной жизни в зависимости от приверженности к спорту. Даже бывшие спортсмены, как правило, могут иметь более высокий уровень дисциплины и амбиций, чем люди, не занимающиеся спортом. Последующий успех обусловлен не эффектами спорта, а личностными характеристиками спортсменов. Они выявили положительное влияние соревновательных видов спорта, умения работать в команде, коммуникативных навыков, креативности и стрессоустойчивости на профессиональные успехи бывших спортсменов [61].

На современном этапе развития психологической науки популярен подход к изучению успешности, при котором выполняемая деятельность реализуется максимально благоприятно и приводит к положительному результату. В этом случае происходит смешение понятий «успешность» и «эффективность». Успешный сотрудник является эффективным, если он достигает целей предприятия, следует тем нормативам, которые на нем установлены, выполняет свою работу при помощи наиболее оптимальных средств и максимально использует все свои способности и возможности [48]. Реализация себя и успешное вхождение в значимые сферы деятельности обычно может состояться за счет повышения «персонификации» личности, включающей в себя направленность, активность и саморегуляцию [47]. Часто профессиональная успешность рассматривается через призму оценки субъективных критериев профессиональной деятельности, что не исключает определенной доли объективности, представленной в эталонах, выработанных в конкретной профессии [45].

Е. А. Милерян понимает под успешностью деятельности ориентацию на надежность, эффективность, гибкость, темп работы, поэтому

он настаивает преимущественно на внешней оценке параметров деятельности [32].

При этом большинство исследователей (М. А. Дмитриева и др. [9], Е. А. Климов [17], А. К. Маркова [29], О. Н. Родина [41] в конце XX в., П. А. Сабадош [42], В. А. Толочек [46], Е. Л. Четвергова [54] и др. в начале XXI в.) являются приверженцами интегрального подхода, при котором определение успешности осуществляется через комплекс внешних (объективных параметров) и внутренних (субъективных показателей) оценок результата.

Понятие успешности следует рассматривать в контексте определенной деятельности, ее характера и условий. Во многом именно личностные качества субъекта будут определять то, насколько он будет успешен в деятельности. Для каждого вида деятельности эффективными являются свои личностные и профессиональные качества. В связи с этим и критерии будут иметь специфику, обусловленную требованиями, предъявляемыми к индивиду определенным трудом. Тем не менее существуют некие обобщенные психологические компоненты, способные обеспечить успех в большинстве видов деятельности. Самоэффективность – личностное образование, которое позволяет человеку ставить цели, выбирать пути их достижения, выстраивать оптимальные стратегии поведения. Достаточно высокая мотивация достижения может стать своеобразным двигателем к более высоким результатам. Гибкость поведения и общения позволяет человеку легко менять привычные формы поведения и взаимодействия («выходить из зоны комфорта»), что иногда очень важно для достижения успеха. Недостаточная удовлетворенность результатом собственной деятельности, как еще один универсальный компонент, обусловлена скорее адекватной самооценкой, порождающей недовольство легко получаемым результатом и стремлением к самосовершенствованию [53, с. 214].

Обобщенным критерием успешности профессиональной деятельности может служить карьерный (профессиональный) рост. Это то общее, что объединяет все виды деятельности. Если проанализировать современное понимание профессионального успеха, то под ним часто понимается накопление опыта, выработка специальных навыков, раскрытие способностей – все это целенаправленный труд. Хотя достигать успеха и только трудиться, но не получать при этом удовольствия, невозможно. Следует также отметить, что в профессиональной деятельности достичь успеха в полной мере будет сделать очень трудно, ведь саморазвитие и самоактуализация продолжаются всю жизнь, в том числе в профессии [19, с. 5].

Уместно будет отметить, что понятие «успешность в профессиональной деятельности» можно в полной мере раскрыть, если рассматривать его со смежными понятиями, такими как «профессионализм», «профессионал», «мастерство», «индивидуальная успешность», «социальная успешность» [52, 59]. Феномен профессионализма предполагает получение специалистом высоких результатов, и это его связывает с успешностью. В этом контексте правильнее будет сказать, что успех в деятельности обеспечивается именно за счет развития профессионализма специалиста [44]. Единого взгляда на профессионализм так же не существует, однако можно привести наиболее распространенное определение конца XX в.: профессионализм — это качественная характеристика субъекта труда, определяющая то, насколько хорошо он может ориентироваться в современных методах и приемах реализации деятельности и решать самостоятельно стоящие перед ним профессиональные задачи [26].

В конце XX в. существенную роль сыграли исследования А. К. Марковой по обсуждаемой тематике. Она использовала понятие компетентности, как ядерного компонента профессионализма, означающего степень соответствия профессионала требованиям, предъявляемым к нему со стороны профессии [29].

Носителем высокого уровня профессионализма является профессионал — это субъект труда, который обладает высоким статусом и заслужил уважение в коллективе, при этом постоянно стремится к самоактуализации и дальнейшему развитию своих личностных и профессиональных качеств [13].

Еще одним понятием, которое нашло свое раскрытие уже в начале XXI в., является мастерство: это свойство личности, включающее в себя духовно-нравственную и интеллектуальную составляющие, способствующие творческому преобразованию духовных и материальных ценностей. Компонентами мастерства могут выступать профессионализм в области знаний, общения и самосовершенствования [50].

Наконец, еще одной трактовкой успеха является его определение как положительного исхода событий в какой-либо сфере жизнедеятельности, предполагающего достижение оптимального результата, приближение к значимым для индивида и общества целям. Для любого человека естественно стремление к успеху, это психологически целесообразная потребность, раскрывающая всю самоактуализирующую суть человеческого бытия [53, с. 213]. Успех или успешность может приобретать разные формы. Индивидуальная успешность личности предполагает наличие у нее потребности к самореализации, мотива

поведения, цели, а также критериев оценки и самооценки. Ее можно рассматривать как активность индивида, его ресурс с одной стороны, и достижения или результат деятельности — с другой. При этом данное понятие распространяется на различные сферы жизнедеятельности человека, его личную жизнь, в том числе профессиональную сферу [18].

Социальная успешность — понятие, которое раскрывает степень социального признания, соответствия тем нормам и требованиям, которые предъявляются к индивиду в конкретном сообществе и определенной культуре [33]. Сама же по себе профессиональная успешность не может реализовываться только за счет профессиональной подготовки в учебном заведении и посредством овладения профессиональными навыками. В процессе деятельности у специалиста формируются и совершенствуются профессионально и личностно-важные качества субъекта труда, которые призваны в конечном счете обеспечить эффективность профессиональной деятельности [6].

Таким образом, понятие профессиональной успешности существенно изменялось в процессе развития отраслей психологии труда и профессиональной деятельности. «Выросло» оно из понятия личностной успешности и стало важным в связи с тем, что профессиональная деятельность занимала все большее место в жизни человека и становилась ее неотъемлемой частью. Наиболее весомый вклад в развитие данного направления внесла именно отечественная психология, представители которой вели разработку рассматриваемого феномена на основе деятельностного подхода, методологического принципа единства сознания и деятельности; именно исследования в области психологии труда долгие годы были одной из наиболее интенсивно развивающихся отраслей психологии в нашей стране.

Однако стоит отметить, что понимание успешности человека в профессиональной деятельности не исключает анализа составляющих личностной успешности. Индивид всегда реализует ту или иную деятельность как носитель определенных характеристик и параметров: физических (гибкость, выносливость, ловкость, физическая сила и др.), физиологических (функционирование всех органов, тканей и систем в организме человека), психофизиологических (тип высшей нервной деятельности, темперамент) и психологических (характер, мотивационная, эмоционально-волевая сферы и др.). От них, а также от тех требований, которые предъявляют личности условия труда и общество в целом, зависит достижение успеха в выбранной деятельности [51].

Сказанное выше свидетельствует о том, что наиболее глубокий анализ феномена профессиональной успешности возможен при не-

посредственным соотнесении его с конкретным видом деятельности. В этом, а также в комплексных исследованиях личностной и профессиональной успешности видится перспектива дальнейших исследований проблемы, представленной в настоящей работе.

### Литература

1. *Аткинсон Дж.* Теория о развитии мотивации. Новгород: Норма, 2001.
2. *Белых С. Л.* Система личностных конструкторов и успешность деятельности учителя // Системное исследование индивидуальности: тезисы докладов Всесоюзной конференции 19–22 июня. Пермь, 1991. С. 151–152.
3. *Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
4. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2006.
5. *Геворкян Г. Г.* Профессиональная успешность как предмет научной рефлексии в зарубежной и научной психологии // Гуманизация образования. 2015. № 5. С. 23–26.
6. *Горбунова Н. В.* Профессиональная успешность и профессиональная карьера // Профессионализм педагога: успешность и карьера. Ялта: Гуманитарно-педагогическая академия (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского», 2017. С. 125–205.
7. *Дворецкая М. Я., Лощакова А. Б.* Образ успешности в современных психологических исследованиях // Мир науки. 2016. Т. 4. № 2. С. 56.
8. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «Модэк», 2004.
9. *Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтульев А. И.* Психология труда и инженерная психология: учеб. пособие. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.
10. *Дрюпина И. В., Морозова И. О.* Субъективная успешность профессиональной деятельности командира курсантского подразделения и ее детерминанты // Мир образования образование в мире. 2007. № 4. С. 12.
11. *Забродин Ю. М., Зазыкин В. Г., Саакян Э. Д.* Деятельность оператора в монотонных условиях. Ереван: Луйс, 1985.
12. *Зазыкин В. Г.* Исследование ошибок человека-оператора, осуществляющего компенсаторное слежение: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. М., 1977.
13. *Зазыкин В. Г., Смирнов Е. А.* Введение в акмеологию. Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС–ОАО «Иваново», 2013.



14. *Зуев Ю. М.* Профессиональная успешность командира подразделения. Материалы к курсу лекций по «Военной психологии». Хабаровск: ДВИПиП, 2005.
15. *Ивашкин А. Г.* Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя: Автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.13. Ставрополь, 2007.
16. *Ильина Н. Л.* Динамика мотивации на протяжении спортивной карьеры: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. СПб., 1998.
17. *Климов Е. А.* Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1996.
18. *Конюхова Т. В., Конюхова Е. Т.* Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода // Известия Томского политехнического университета. 2009. Т. 314. № 6. С. 112–116.
19. *Корниенко О. Ю.* Новый взгляд на профессиональный успех. Ростов-на-Дону: Фонд науки и образования, 2021.
20. *Корчемный П. А.* Психологические аспекты повышения эффективности деятельности летных экипажей по обучению курсантов: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09. М., 1979.
21. *Корчемный П. А.* Военная психология М.: ОВЛ, 2005.
22. *Крамаренко Н. С.* Психологические составляющие понятия «успех» // Вестник Университета Российской академии образования. 2008. № 4. С. 122–124.
23. *Кричевский Р. Л.* Психологический анализ коллективного решения тактических задач: Автореферат дис. ... канд. психол. наук. М., 1969.
24. *Кричевский Р. Л., Рыжак М. М.* Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. С. 30–37.
25. *Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая школа, 1990.
26. *Кузьмина Н. В., Реан А. А.* Профессионализм педагогической деятельности. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1993.
27. *Лантев Л. Г.* Оптимизация управленческой деятельности военных кадров: Дис. ... докт. психол. наук: 19.00.13. М., 1995.
28. *Магомедов П. Ш.* Успешность педагогической деятельности: понятие и критерии // Вестник ДНЦ РАО. Вып. IV. Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2006.
29. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996.
30. *Маслоу А.* По направлению к психологии бытия. М.: Эксмо, 2002.
31. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2019.
32. *Милерян Е. А.* Психология труда и профессионального образования: Избранные труды. К.: НПП «Интерсервис», 2013.

33. *Михайлова Н. В.* Школа социальной успешности // Вестник кафедры географии ВСГАО. 2012. № 14 (6). С. 11–14.
34. *Мясищев В. Н.* Психология отношений. Избранные психологические труды. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «Модэк», 1998.
35. *Ожегов С. И.* Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений. М.: Мир и образование, 2015.
36. *Перминова И. В.* Оптимизация организаторской деятельности кадров управления в особых условиях: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. М., 1997.
37. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
38. *Разина Т. В.* Психология научной деятельности в свете цивилизационного и метасистемного подходов. М.: ИД УМЦ, 2023.
39. *Расковалова О. С.* Эволюция понятия «успешность в обучении» // Вестник Шадринского государственного педагогического института. 2014. № 3 (23). С. 28–31.
40. *Роджерс К.* Становление личности. Взгляд на психотерапию. М.: Эксмо, 2001.
41. *Родина О. Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности» // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Ред. Л. В. Винокуров. СПб.: Питер, 2001. С. 74–83.
42. *Сабадош П. А.* Понятия способностей и одаренности в концепции Б. М. Теплова // Дифференциальная психология и дифференциальная психофизиология сегодня: Материалы конф., посвященной 115-летию со дня рождения Б. М. Теплова, 10–11 ноября 2011 г. / Под ред. М. К. Кабардова. М.: Смысл, 2011. С. 284–286.
43. *Селезнев В. Н.* Психологическое обеспечение деятельности корабельных специалистов в особых условиях службы: Дис. ... докт. психол. наук: 19.00.14. М., 1997.
44. *Слепов В. Я.* Вечные ценности педагога: профессионализм личности, профессионализм деятельности и профессионализм творчества // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 4 (52). С. 212–216.
45. *Соколова А. С.* Психологическое сопровождение повышения профессиональной успешности специалистов службы технической поддержки: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Тверь, 2013.
46. *Толочек В. А.* Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал ВШЭ. 2009. № 3. С. 27–61.

47. *Третьякова В. С., Кайгородова А. Е., Шаров А. А., Зеер Э. Ф.* Исследование социально-профессиональной успешности личности на основе персонификации субъекта деятельности // *Science for Education Today*. 2023. Т. 13. № 3. С. 101–124.
48. *Тропотяга П. А.* Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 Иркутск, 2009.
49. *Федотов С. Н.* Проблема исследования психологических факторов успешности профессиональной деятельности специалистов. Рязань: ИП Е. В. Колупаева, 2022.
50. *Федько Л. А.* Мастерство и профессионализм как основные показатели зрелости специалиста // *Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке*. 2008. № 4 (4). С. 25–28.
51. *Хакимзянов Р. Н.* Психологическое содержание профессиональной успешности субъекта деятельности // *Образование и саморазвитие*. 2015. № 3 (45). С. 250–253.
52. *Цуприкова И. В.* Теоретический анализ проблемы профессиональной успешности в зарубежной и отечественной психологии // *Молодой ученый*. 2021. № 11 (353). С. 148–152.
53. *Чернов А. Б., Масленников А. А.* Психология профессиональной деятельности. Ставрополь: Институт Дружбы народов Кавказа, 2014.
54. *Четвергова Е. П.* Личностные детерминанты профессиональной успешности стоматологов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Хабаровск, 2007.
55. *Ackerman P. L.* Intelligence, attention and learning: Maximal and typical performance // *Current Topics in Human Intelligence*. 1994. V. 4. P. 1–27.
56. *Archer L.* Younger academics' constructions of "authenticity", "success" and professional identity // *Studies in Higher Education*. 2008. V. 33. № 4. P. 385–403.
57. *Becker J. H. et al.* Persönliche Kompetenzen // *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen: 50 Handlungskompetenzen für Ausbildung, Studium und Beruf*. Berlin: Springer, 2018. P. 43–49.
58. *Beeftink F. et al.* Being successful in a creative profession: The role of innovative cognitive style, self-regulation and self-efficacy // *Journal of business and psychology*. 2012. V. 27. P. 71–81.
59. *Cramer C.* Beruf, Rolle und Professionalität von Lehrpersonen // *Handbuch Unterrichten an allgemeinbildenden Schulen*. Bad Heilbrunn Verlag Julius Klinkhardt, 2019. S. 133–141.
60. *Dette D. E.* Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge: Thesis. Halle, 2005.

61. *Dewenter R., Giessing L.* Die Langzeiteffekte der Sportförderung: Auswirkung des Leistungssports auf den beruflichen Erfolg. Düsseldorf, 2015.
62. *Igbaria M., Wormley W. M.* Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers: An examination of race differences // *MIS Quarterly*. 1992. V. 16. № 4. P. 507–529.
63. *Kramer J.* Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland: vertiefende und weiterführende Metaanalysen // *Psychologische Rundschau*. 2009. H. 60. B. 2. S. 82–98.
64. *Pollet E.* Sinnerfüllung im Beruf: Über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden. Innsbruck, März 2011
65. *Sichler R.* Anerkennung im Kontext von Arbeit und Beruf // *Journal für Psychologie*. 2010. H. 18. B. 2.
66. *von Felden H.* Haltungen und Habitusformen von Absolvent/innen der Studiengänge Pädagogik und Medizin: Zum Zusammenhang von Fachkulturen und Selbstund Welthaltungen // *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf: Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung*. Wiesbaden, 2010. S. 203–235.

### **History of development and current state of views on the concept of “success” in labor psychology**

*O. A. Makarova*

*Elabuga Institute of Kazan Federal University, Elabuga, Russian Federation*

The article presents an analysis of the concept of “success”. Particular attention is paid to the main milestones in the development of this category in foreign and domestic labor psychology. The phenomenon of professional success is considered in relation to such phenomena as professional growth, professionalism, professional skill, individual success, social success.

*Keywords:* success, success, professional success, competence, professional growth, professionalism, skill.

## **Вопросы теории и методологии отечественной индустриальной психотехники**

*О. Г. Носкова*

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,  
г. Москва

В статье подробно обсуждены вопросы теории и методологии отечественной индустриальной психотехники. Показано, что именно обращение психологов к практике общественной жизни является источником, двигателем развития психологической науки. Обращение психологов к решению все новых практических задач требует развития новых методов исследования и практического воздействия на основе понимания природы объекта воздействия, закономерных его связей с внешними и внутрисубъектными явлениями, отношениями, вещами, процессами. Этим обусловлена ценность практико-ориентированной методологии научного исследования, дающей на основе оценки результатов решения практических задач обратную связь психологу об эффективности используемых моделей и теорий.

*Ключевые слова:* теория и практика, промышленная психотехника, развитие психологической науки, методы исследования, практико-ориентированная методология оценки результатов исследования.

### **Психотехника**

Термин «психотехника», как известно, был введен в прикладную психологию В. Штерном и получил распространение благодаря его книжководству по дифференциальной психологии, особенно в его издании 1911 г. [35]. Психотехника, в понимании В. Штерна, обозначала такую прикладную психологию, представители которой не ограничивались научным объяснением существовавших феноменов, но брались пред-

сказывать события будущего, а также целенаправленно воздействовать на поведение людей и его результаты, их умонастроения и переживания, включая все проявления психической реальности, для формирования необходимых свойств. В широком понимании психотехника объединяла прикладные психологические исследования в самых разных областях жизни общества (политике, торговле, промышленности, транспорте, военном деле, области права, образования, искусства, религии, системе здравоохранения и т. д.); перспективы развития и достижения психотехники, включая вопросы ее теории и методологии, впервые были представлены в книге Г. Мюнстерберга, первое издание которой было опубликовано в 1914 г. в Лейпциге, на русском языке в полном объеме книга издана в 1996 г. [14].

### **Отечественная индустриальная психотехника**

В Советской России индустриальная психотехника как научно-практическое движение оформилась с начала 1920-х гг., в период НЭПа<sup>1</sup>. В стране сложилось мощное НОТовское<sup>2</sup> движение, поддержанное В. И. Лениным, Л. Д. Троцким и другими деятелями правящей партии и правительства. В 1921 г. в составе Центрального института труда (директор – А. К. Гастев) была организована психотехническая лаборатория (под руководством И. Н. Шпильрейна). Тематика советской психотехники не ограничивалась практическими задачами хозяйственной жизни и так же, как и за рубежом, включала в себя широкий круг вопросов [23, 24]. Участниками Всероссийской научной конференции по профподбору (г. Москва, 1927 г.) было создано Всероссийское общество психотехники и прикладной психофизиологии (ВОПиПП)<sup>3</sup>, которое издавало журнал (1928–1935 гг.), проводило многочисленные конференции. Председателем «ВОПиПП» был избран Исаак Нафтулович Шпильрейн (1891–1937). К 1936 г. «ВОПиПП» насчитывало в своих рядах около 900 членов; как отмечали современники «за короткое время было организовано свыше 200 лабораторий и станций на предприятиях промышленности, сельского хозяйства, транспорта...» [9, с. 163–164, 16, с. 58–67].

---

1 НЭП – *новая экономическая политика*, сменившая с 1921 г. политику «Военного коммунизма» периода гражданской войны.

2 НОТ – научная организация труда, аббревиатура, предложенная П. М. Керженцевым.

3 В 1933 г. ВОПиПП получило статус Всесоюзного.

## **VII Международная психотехническая конференция**

По общему признанию вершиной психотехнического движения в нашей стране стало проведение в Москве 8–13 сентября 1931 г. VII-й Международной психотехнической конференции. Организатором этой конференции был И. Н. Шпильрейн, избранный для этой роли в качестве президента Международной психотехнической ассоциации (МПА) на VI конгрессе МПА в Барселоне (1930 г.). Материалы VII конференции МПА были опубликованы в виде серии брошюр, а также отдельных докладов, и, кроме того, тексты докладов ряда ведущих ученых публиковались в журнале психотехнического общества. В конференции участвовало 306 докладчиков из 11 стран, среди них: СССР, США, Англия, Франция, Германия, Испания, Италия, Польша, Чехословакия, Швейцария, Венгрия. В числе видных зарубежных психологов были – W. V. Bingham, G. H. Miles, H. Wallon, J.-M. Lahu, W. Stern, O. Lipmann, W. Moede, W. Blumenfeld, W. Weber, H. Rupp, Von Th. Valentiner, Ed. Claparède, F. Baumgarten, E. Mira, C. G. Ferrari и др. Советская делегация была представлена 27 докладами. На конференции рассматривались три основных тематических направления: 1) теория психотехники, 2) применение статистических методов в психотехнике, 3) психологическое изучение профессий. Вопросы теории и методологии психотехники составляли главный предмет обсуждений. Материалы конференции заслуживают оцифровки и специального историко-психологического анализа. В данном сообщении мы ограничимся указанием на то, что позиция советской делегации была тщательно продуманной, прошла апробацию на многих локальных пленумах, заседаниях и, конечно, на психотехническом съезде в мае 1931 г. в Ленинграде. Особая роль в этой сложной работе принадлежала И. Н. Шпильрейну, который занимался вопросами трансформации теории и методологии психотехники с 1927 г. На наш взгляд, он делал эту сложную работу систематически и небезуспешно, что мы постараемся подробнее осветить ниже. Видный делегат конференции, директор ГИППиП<sup>1</sup>, В. Н. Колбановский в статье 1932 г. писал о своих впечатлениях и итогах конференции: «В течение 5 дней на пленарных заседаниях, секциях, прениях, комиссиях шел бой. Столкнулись две системы, два мировоззрения, две классовые линии. Буржуазная психотехника потерпела поражение формально и по существу. <...> Со-

---

1 ГИППиП – Государственный институт психологии, педологии и психотехники (название Психологического института имени Л. Г. Шукиной в 1930–1934 гг.).

ветская психотехника бодро смотрит на свое будущее. Перед ней грандиозные задачи и огромные возможности. В ее руках надежный метод. Ей обеспечено руководство партии. От нее самой зависит реализация ее возможностей» [8, с. 42].

### **О ликвидации психотехнического движения («внеаучные» причины)**

Успехи советской психотехники на VII Международной психотехнической конференции, однако, не помогли ей и ее лидерам устоять перед критикой, развернутой в 1933 г. в условиях идейной «чистки» в ГИППиП, по итогам которой секция психотехники (руководитель – И. Н. Шпильрейн), действовавшая в составе этого института с 1923 г., была ликвидирована. Формальным основанием послужила оценка позиции лидера психотехники, И. Н. Шпильрейна, признавшего серию своих ошибок [30], состоящих в пропаганде идей дифференциальной психологии В. Штерна [35], связанных с идеалистическим персонологическим учением [1, 36, 37, 38, 39]. И. Н. Шпильрейн после этих событий перешел на работу в один из научных институтов оборонного профиля. Социальный статус ученого оставался «сомнительным» и четвертый номер журнала «Советская психотехника» за 1934 г. вышел уже без участия И. Н. Шпильрейна – его бессменного главного редактора. Последней замечательной работой ученого в 1934 г. была его руководящая роль в экспедиции группы психотехников, разрабатывавшей по заданию Управления Военно-Воздушных Сил методы обучения курсантов Ейской школы военных летчиков [7, с. 287]. Были выявлены грубые ошибки, недостатки содержания и методов обучения, рекомендованы методы наземной тренировки курсантов перед их первым самостоятельным полетом. Рекомендации были приняты, одобрены военным руководством. Тем не менее, в январе 1935 г. по доносу И. Н. Шпильрейн был арестован и обвинен в троцкистской контрреволюционной деятельности на основании наличия ссылок на публикации Л. Д. Троцкого, допущенных им при издании книги «Язык красноармейца» (1928), автором и редактором которой он являлся. На основе решения Особого совещания ученый был расстрелян в декабре 1937 г., но полностью реабилитирован в 1957 г. [10].

Арест И. Н. Шпильрейна и его обвинение в троцкизме были основанием для привлечения к уголовной ответственности каждого из членов «ВОПиПП» в соответствии со ст. 58 Уголовного кодекса, принятого в 1926 году. На наш взгляд, это *внеаучное обстоятельство* следует



*в первую очередь* учитывать в рассмотрении причин самороспуска «ВОПиПП» осенью 1936 г., но это была не единственная причина. *Вторым внеучным фактором* ликвидации психотехнической практики необходимо считать *изменение социально-экономических и правовых оснований* регуляции хозяйственной жизни в стране в предвоенное десятилетие, ликвидация хозрасчета и хозяйственного права, замена остатков рыночных отношений в производственной сфере на правила государственного регулирования экономики и пр. Подробнее эти вопросы были рассмотрены нами в ряде публикаций с опорой на материалы в области истории трудового права, истории научного управления в России и пр. [11, 15, 16, 17]. *Третьим внеучным фактором* ликвидации психотехники явились *геополитические события* в европейских странах, содействующие использованию с 1933 г. фашистскими, национал-социалистическими режимами в Германии и Италии расистских теорий о наследственной обусловленности превосходства представителей избранных рас и их практическому применению в социальной политике.

Однако было бы неверно считать печальную судьбу отечественной психотехники в целом и индустриальной психотехники в частности, а также ее представителей — результатом лишь внеучных неблагоприятных социальных обстоятельств. Психотехники столкнулись в своей практической деятельности с новыми для психологии проблемами, был получен разнообразный поучительный опыт успешных и слабых психотехнических работ. Предположительно этот опыт был отрефлексирован на разных уровнях, были намечены конструктивные пути преодоления недостатков в области теории, методологии, организации научно-практической деятельности, и этот опыт, на наш взгляд, представляет не только историко-научное значение, он может быть полезен и для современной прикладной психологии. И именно это предположение было в свое время предметом нашего специального историко-психологического исследования [17], к итогам которого хотелось бы вернуться по прошествии более чем 25 лет.

### **Общие методологические ориентиры психотехники на разных этапах отечественного психотехнического движения**

Ряд авторов предлагали считать главной причиной ликвидации психотехнической практики и всего психотехнического движения вовсе не некоторые, описанные выше, внешние внеучные, социальные факторы, но факторы внутринаучные, ошибки самих психотехни-

ков, обусловленные якобы отсутствием научной теории, использованием неадекватной методологии [9, 20]. Такого рода оценки нельзя признать справедливыми, и на это первым в отечественной истории психологии указал в своей монографии А. В. Петровский [19, с. 289–292]. Ориентируясь на социально-экономическую и идеологическую обстановку в стране, Петровский предложил выделить три этапа в психотехническом движении, которые отличались своеобразием соотношения теории, методологии и практики психотехники в особых социально-исторических условиях жизнедеятельности ее представителей.

*Первый этап психотехнического движения* (1921–1927 гг.) — использование представлений о психотехнике как политически, классово нейтральной науке; предлагалось в условиях политики нэпа применить опыт зарубежной психотехники, игнорируя философские и научно-методологические основы этого опыта, накопленного учеными капиталистических стран. Психотехника рассматривалась как биологическая дисциплина, вариант естествознания, наука техническая. Подобные оценки не были огульными, но отражали публичные выступления советских психотехников, в частности, в предисловии к книге Э. Штерна «Прикладная психология. Методы и результаты» (1924) И. Н. Шпильрейн писал: «*Ставшие естественной наукой, психология удаляется от вопросов чисто метафизического свойства, ценность психологических методов определяется и будет определяться только тем, насколько эти методы оправдывают себя в дальнейшей технической работе, насколько успешно их применение на практике.* <...> Одним из достоинств книги Эриха Штерна, автора, уже известного своими экспериментальными работами в области прикладной психологии, я считаю практический, чисто технический деловой подход к обследуемым проблемам, хотя в изложении заметно, что по философским своим взглядам, автор приемыкает к персонализму Вильяма Штерна (биолого-телеологический монизм).

*По своим социальным взглядам* автор нам так чужд, как это только возможно. Однако мы в большинстве случаев не считали даже нужным выбрасывать те очевидные буржуазные нелепицы, которые встречаются в его изложении и только снабдили их соответствующими примечаниями.

Всякая прикладная наука, и в частности прикладная психология, подобна той винтовке, которая с одинаковой верностью может служить и белым, и красным. Нужно только *овладеть* ею. Задача *овладе-*

ния методами и техникой экспериментальной психологии теперь непосредственно стоит перед нами»<sup>1</sup> [22, с. 3–4].

*Второй этап* психотехнического движения (1928–1932 гг.) характеризуется сменой политики НЭПа в эпоху социалистической индустриализации и массовой коллективизации сельского хозяйства, возвратом к «диктатуре пролетариата». С конца 1928 г. была развернута дискуссия по замене философских основ всех наук (включая и психотехнику) марксистской философской методологией научного познания. Указанная дискуссия стимулировала самокритику ученых и практиков, признание ими своих ошибок; это был этап конструктивной критики накопленного психотехниками опыта научно-практических работ.

*Третий этап психотехнического движения* (1933–1936 гг.) отличается тем, что критика психотехники приобрела догматическую направленность, содержание проблем и эффективность психотехнической практики, по сути, уже не учитывались; психотехников обвиняли в ошибках, которые уже были ими самокритично признаны и успешно преодолевались. Как отмечалось выше, в 1933 г. была ликвидирована секция психотехники в ГИППиП; осенью 1936 г. после публикации постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» (июль 1936 г.) главная задача чиновников от науки, состояла в организации самороспуска «ВОПиПП», ликвидации психотехнической практики, что и было реализовано на основе рекомендаций и оценок директора Государственного института психологии<sup>2</sup>, В. Н. Колбановского [9].

### **Историко-научная реконструкция содержания теоретических и методологических основ психотехники**

Материалы предыдущего пункта нашего сообщения свидетельствуют о том, что наиболее соответствующим для целей данной статьи является второй период психотехнического движения. В качестве главных первоисточников при этом можно рассматривать публикации в журнале, отражавшем деятельность «ВОПиПП», а также материалы психотехнических конференций. При этом центральное место следует отвести работам лидеров психотехнического общества – И. Н. Шпильрейна и С. Г. Геллерштейна.

1 Выделение слов курсивом в цитате принадлежит автору статьи. – *О. Н.*

2 Новое название Психологического института им. Л. Г. Шукиной в период 1934–1937 гг.

Наша задача состояла в выделении в первую очередь позитивных достижений представителей советской психотехники второго периода (1928–1932 гг.), к ним можно отнести следующие теоретико-методологические положения.

Была преодолена идея идеологической, классово-нейтральности психотехники, признан тот факт, что в классовом обществе наука не может быть внеклассовой, политически нейтральной, а ее представителям необходимо, соответственно, совершать осознанный выбор собственной идеологической позиции [30, 31]. Лидерами советской психотехники была осознанно выбрана марксистская философия для перестройки ее теории, методологии и практики. Заявление о сделанном выборе прозвучало в докладе И. Н. Шпильрейна на VII Международной психотехнической конференции. Позиция И. Н. Шпильрейна была поддержана в выступлении Ж. М. Ляи [13], и, по свидетельству А. В. Петровского, сказалась в выборе марксизма в качестве философской платформы для ряда крупных европейских психологов, таких как А. Валлон, Ж. Политцер и др. [19, с. 274].

Советским ученым удалось отвергнуть прагматистскую установку в понимании психотехники как лишь совокупности эффективных инструментов выполнения конкретных практических социальных задач, которыми, якобы, можно овладеть, игнорируя философские и концептуальные позиции разработчиков психотехнических методов и технологий. Была осознана необходимость опоры психотехники на общепсихологические теоретические положения при необходимости разработки вопросов специальной теории психотехники, соответственно кругу ее практических задач [4, 14, 29, 31, 32, 34, 35].

В дискуссиях по поводу путей построения теории психотехники в условиях открытого кризиса начала XX века [3, 14, 32] констатировалось отсутствие общепризнанных каузальных общепсихологических теорий, которые могли бы *причинно* объяснять не только относительно простые проявления психической реальности, но также свойства личности, характера человека [3, 13, 26, 29, 30]. Были разработаны ориентиры будущей теории психотехники как опирающейся на достижения общей психологии, дифференциальной психологии, психологии развития, психофизиологического учения о мозге и ЦНС, экспериментальной психологии и всех других направлений научной психологии в противовес воздействию тех технологиям, использующим ненаучные, мифические знания [3, 14, 29, 31, 32, 35].

Признание важности философии для развития теории психотехники в условиях философской дискуссии 1928–1929 гг., направленной

на внедрение марксистской философии во все науки, вылилось в самокритичное отречение И. Н. Шпильрейна от идеалистической философии персонализма В. Штерна [36, 37, 38, 39]. И. Н. Шпильрейну импонировала штерновская дифференциальная психология, как учение, в котором человеческая личность рассматривалась в своем самодвижении, в своих самых сложных духовных проявлениях. Дифференциальная психология Штерна предполагала эмпирическое, максимально научно достоверное, объективное установление индивидуально-психологических и личностных различий. При этом был задан ряд важных взаимосвязанных научных понятий (среди них – личность, поведенческий акт, признак, симптом, свойство, способность, задатки, тип, типология, психограмма личности, ее виды, психография, сравнительная психография и т. д.), систематизированы методы исследования. Это учение представлялось И. Н. Шпильрейну несравненно более адекватным в описании и объяснении поведения работающих людей по сравнению с бихевиоризмом, реактологией, рефлексологией [1, 30].

Обозначенные достоинства штерновской дифференциальной психологии высоко оценивались и Л. С. Выготским, который уже в 1926 г. отметил слабое звено этого учения, состоящее в идеалистическом понимании природы ядра личности (телоса) [3]. Научное исследование телоса (иерархии целей личности) оказывалось делом «понимающей» психологии, а не каузальной, «объяснительной» психологии, которая должна была, по замыслу Штерна, быть научной основой дифференциальной психологии и психотехнической практики. Указанное противоречие отмечалось психотехниками как главное препятствие развития психотехнической практики, где приходилось учитывать характер, личность работающего человека, а не только проявление его отдельных психических функций [13].

И. Н. Шпильрейн самокритично отмечал, что считал в начале своей деятельности возможным проигнорировать идеалистические философские воззрения Штерна, взяв на вооружение его концептуальный и методический аппарат [21]. Однако к 1931 г. он согласился с необходимостью разработки «новой марксистской дифференциальной психологии» [30, с. 277], правда, реализовать это намерение не успел. В развернутой форме И. Н. Шпильрейн представил свою «систему идеалистических ошибок» сначала в докладе на Всесоюзном психотехническом съезде (Ленинград, май 1931 г.) [26], и позже в статье «О повороте в психотехнике» [30]. Основная ошибка, по его мнению, состояла в недооценке значения марксистско-ленинской теории, как универсальной методологии любой науки, и в том числе психо-

техники. Следствием основной ошибки, по мнению И. Н. Шпильрейна, стали и другие его упущения, а именно — «переоценка значения, якобы внеклассовой техники и методики; неосторожное отношение к идеалистической теории дифференциальной психологии В. Штерна; переоценка наследственного, недооценка социально-классового в индивидуальных, национальных, половых психических различиях; некритическое отношение к тестам, в частности, к тестам интеллекта, которые не могли раздельно измерять в успешности тестов роль способностей, как природных задатков и результатов обучения и воспитания» [30, с. 266]. Справедливости ради следовало бы указать на то, что казуальное объяснение природы и механизмов функционирования «ядра личности» и сегодня проблематично, т. е. эта область была и остается наиболее сложной в научном понимании высших духовных сторон человека, содействуя сосуществованию вариантов научной психологии личности и соответствующих религиозных учений.

Возвращаясь к началу XX в., можно с сожалением отметить, что И. Н. Шпильрейн никак не упоминал публикации в области дифференциальной психологии, которые имели место в школе В. М. Бехтерева, в частности в трудах его ученика А. Ф. Лазурского [12]. Лазурскому (совместно с С. Л. Франком), на наш взгляд, удалось наметить путь объективно-научного, казуального изучения природы характера и личности через изучение формирования совокупности отношений человека к действительности в истории его жизнедеятельности; при этом психологам не требовалось обращаться к религиозным, идеалистическим философским конструктам, но можно было опираться на метод естественного эксперимента.

В исследовании труда людей и других социально-психологических феноменов предлагалось преодолеть ведущую роль биологических наук в объяснении различных феноменов трудовой деятельности взрослых людей (явлений социальных по своей сущности), предлагалось рассматривать индустриальную психотехнику не столько как естественнонаучную, но как *биосоциальную науку* [29, 30, 31].

В рассматриваемый период были критически проанализированы концептуальные основы всех ключевых специальных *проблем индустриальной психотехники*, к которым относятся: проблемы психологии профессий, дифференциальной психологии и ее методов, развития профессионально важных качеств в обучении, вопросов психологии воздействия, стимулирования труда; психологические вопросы профилактики производственного травматизма и аварийности; психологические вопросы повышения производительности и качества тру-

да; темы повышения работоспособности, профилактики чрезмерного профессионального утомления, психологии и психофизиологии нормирования труда; проблема психофизиологической рационализации орудий труда и его условий [4, 5, 6, 26]. Ниже подробнее рассмотрены первые две проблемы, как имеющие, на наш взгляд, особенно важное значение в теории и методологии индустриальной психотехники.

### **Психологическое изучение профессиональной деятельности, психология профессий**

Обращение психологов к практическим психотехническим задачам обнаружило недостаточность концептуально-понятийного и методического аппарата общей и экспериментальной психологии, способствовало развитию кризисных явлений в психологии. Отрыв практики от теории (психотехнической практики от общепсихологической, экспериментальной психологии) был следствием слабости теоретической общей психологии, которая ограничивалась исследованием отдельных психических функций на искусственных лабораторных моделях, не соответствующих формам психики в сложных видах профессиональной деятельности. Отсутствие общепсихологического концептуального аппарата было заменено в индустриальной психотехнике эмпирическим описанием трудовых актов и сопутствующих им проявлений психики, развитых в профессиографии (и психографии) [25].

Принципы и методы профессиографии базировались на достижениях функциональной психологии начала XX в., отсюда использование понятий поведенческого целенаправленного акта, представление о сознательной регуляции поведения работающего человека, сочетание методов наблюдения действий работающего и исследование его ощущений, переживаний, эмоций (методы беседы, анкетирования, самонаблюдения). К достижениям советских психотехников можно отнести обязательное изучение и описание внешних условий труда, средств труда и трудового процесса, профессиональных задач как объективных характеристик труда, позволявших создавать наиболее адекватные реальности модели функционирования психики работающего человека [5, 25]. Была разработана концепция построения разных моделей профессионально важных качеств (ПВК) работника применительно к разным практическим задачам [5, 6, 25, 26]. В частности, занимаясь профотбором или консультированием личности по выбору профессии, в центре внимания психотехников были ПВК, влияющие на успешность труда и обладающие относительной устой-

чивостью и слабо подверженные упражнению. Задачи профессионального обучения требуют выявления ПВК, представляющих собой знания, умения, навыки и способности, составляющие основу профмастерства, профессионализма. Здесь речь идет о свойствах и качествах личности, которые должны стать предметом упражнения, тренировки, развития в обучении. Если психотехники стоят перед задачей повышения работоспособности человека в труде, профилактики чрезмерного профессионального утомления, важно исследовать наиболее хрупкие, поражаемые (обратимо) в процессе профессионального труда психические и психофизиологические функции и качества, выяснять закономерные их связи с внешними и внутренними факторами труда, важные для разработки рекомендации по его рационализации [5, 6, 26]. В рамках советской психологии профессий были критически оценены методы профессиографирования зарубежных психотехников, дополнены их процедурные моменты («Опросный лист» О. Липмана), разработан «Трудовой метод» изучения профессий, который использовался как источник важных сведений о переживаниях профессионала, ориентирах при выполнении им трудовых задач [5, 25]. Разработана концепция «естественной и искусственной деавтоматизации» как метод изучения своеобразия высших психических функций взрослых людей — субъектов труда [28]. Была поставлена проблема психологической классификации профессий, но кардинального продвижения ее эмпирического и теоретического развития в рассматриваемый период, пожалуй, не удалось достичь. В целом опыт психологии профессий в рамках советской индустриальной психотехники следовало бы рассматривать, на наш взгляд, как существенный вклад в теорию, методологию и практику прикладной психологии, психологии труда.

Е. А. Будилова отметила в своей книге, посвященной философским проблемам психологии, что опыт исследования профессиональной деятельности психотехниками мог бы стать полезной основой в разработке психологической теории деятельности с середины 1930-х гг. [2]. Но этот опыт остался невостребованным в работах С. Л. Рубинштейна и А. Н. Леонтьева в условиях догматической критики психотехники с 1933 г. и объявления ее осенью 1936 г. «лженаукой». Е. А. Будилова отмечала в связи с этим: «Коллизия заключалась в том, что, когда психологическая теория как первоочередную задачу поставила изучение связи сознания с деятельностью человека и особенно нуждалась в исследовании психологического аспекта трудовой деятельности, специальная отрасль науки, занимавшаяся ее изучением, свернула



свою работу, оказавшись не в состоянии преодолеть методологические и организационные трудности» [2, с. 110].

Ориентация разработчиков теории деятельности на ограниченный круг практических задач (главным образом на задачи обучения и воспитания подрастающего поколения) проявляется до сих пор. Отсюда становится понятной необходимость разработки специализированных вариантов психологических концепций деятельности, адекватных особым задачам практики, требующим понимания и анализа не только развития, но и надежного ежедневного функционирования человека-субъекта труда, опоры на психологические знания в проектировании новых видов труда, его орудий и условий [18].

### **Психология способностей и их оценка с помощью тестов**

Эта область имела общее научное основание с педологией. Практика тестирования способностей была масштабной и затрагивала кадровую политику государства; в этой связи проблема способностей и их диагностика, прогноз результатов деятельности человека с помощью поведенческих тестов подверглись специальному эмпирическому изучению. Идеи о ведущей роли социогенной обусловленности свойств личности потребовали пересмотра концепции В. Штерна о развитии психики человека через конвергенцию факторов наследственности и социальной среды [35]. Этот пересмотр не был до конца завершен в рассматриваемый период, скорее была поставлена такая задача, что само по себе немало. И. Н. Шпильрейн провел специальное эмпирическое исследование наиболее популярных тестов, с помощью которых диагностировали интеллектуальные способности как педологи, так и психотехники. Ставилась задача найти тесты, в которых удавалось бы разделить факторы обучения и социализации личности, а также биологические (в том числе, наследственные) предпосылки успешности выполнения теста. Обучение, воспитание рассматривалось И. Н. Шпильрейном, как выражение социального влияния на психическое развитие человека, и, соответственно, социальные влияния в классовом обществе можно было обозначить как «классовые». В результате ученому не удалось найти ни одного теста, свободного от социальных влияний. В итоге был сделан вывод о том, что тесты способностей, которые первоначально рассматривались как инструменты выявления биологически детерминированных способностей, их задатков, по сути своей оценивают лишь результаты совокупного влияния на психическое развитие наследственности и обучения, подготовки, социальной среды.

И следовательно, использование тестов не обеспечивает учет исключительно природных предпосылок способностей, но во всех случаях психологи имеют дело с историей социогенеза личности. И стало быть, тесты отображают классовую сущность способностей обследуемых лиц, которая, как правило, маскируется зарубежными психотехниками, предпочитавшими интерпретировать результаты тестовых испытаний как установление их природных различий. Эти материалы, написанные в 1929 г., были представлены И. Н. Шпильрейном в его статье «Классовые различия в тестовых испытаниях интеллекта» (1930) [27]. С этого момента начинаются поиски кардинальных изменений методов исследования профпригодности и самого понятия; так, И. Н. Шпильрейн писал: «Профпригодность можно не только установить, но ее можно также развить, во многих случаях даже создать» [30, с. 282]. Задачи профотбора уже в начале 1930-х гг. утратили свое ведущее значение в психотехнической практике, были заменены задачами содействия обучению, упражнению, развитию нужных знаний, умений, навыков, и эта перемена оказалась вполне адекватной потребностям в кадрах квалифицированных работников в годы социалистической индустриализации.

### **О психотехнике субъекта и психотехнике объекта**

Тематика практических задач и требуемых научных концепций, а также методов и технологий исследования и практического воздействия в индустриальной психотехнике была достаточно пестрой. Фриц Гизе<sup>1</sup> предложил разделить проблематику психотехники на две области – «Психотехнику субъекта» (Subjektpsychotechnik) и «Психотехнику объекта» (Objektpsychotechnik) [33]. С точки зрения С. Г. Геллерштейна, смысл этого разделения состоял следующем: «...общая цель психотехники заключается в том, чтобы психологическими средствами добиться наилучшего приспособления организма [человека – *О. Н.*] к окружающей его среде. Если эту задачу расшифровать иначе, то она сведется к созданию наиболее целесообразной или гармонической связи между субъектом и объектом, между человеком и внешним миром» [4, с. 214]. Ф. Гизе считал возможным (и это соответствовало психотехнической практике его времени) исследовать и внедрять частные оптимизационные психотехнические мероприятия. Одни мероприятия (в случае психотехники субъекта) могут быть направлены на челове-

1 Ф. Giese (1890–1935) – психолог, руководитель психотехнической лаборатории Высшей технической школы г. Штуттгарта в Германии.

ка — субъекта труда: это меры профессионального обучения, воспитания, воздействия, стимулирования труда и др. Другая группа мер (в рамках психотехники объекта) может быть направлена на объектные компоненты труда, а именно на организацию труда во времени и пространстве, рационализацию средств, орудий труда. И через такое воздействие возможно улучшение состояния работающего организма, его самочувствия и др. С. Г. Геллерштейн, представляя читателям идеи Ф. Гизе, был склонен объединять концепции и технологии воздействия, разработанные в рамках психотехники субъекта и объекта, в виде единого подхода — психотехники к изучаемому труду и его субъекту [4]. На наш взгляд, Соломон Григорьевич был прав, ибо, действительно, именно работающий человек (или группа работников) является носителем активности, сознательно управляет своим профессиональным поведением, переживает внешние и внутренние неудобства и трудности, порожденные профессиональным утомлением, как-то соотносит трудности, сложности и значимость трудовых целей, включенных в иерархию других жизненных целей, стремлений, намерений. В каждом случае, составляя план исследований профессиональной деятельности, психотехнику важно «держать в голове» целостно психотехнику и субъекта, и объекта.

### **Проблема повышения эффективности деятельности индустриальных психотехников**

Критически рассматривая опыт, накопленный психотехниками, лидеры отечественной индустриальной психотехники намечали модель их эффективной деятельности и пытались выявить и как-то минимизировать негативные внешние и внутренние обстоятельства, а также развить, усилить положительные начала. Поднимались проблемы подготовки кадров психотехников, был составлен профиль психотехников, намечались и частично были реализованы учебные пособия для студентов-будущих психотехников, ставился вопрос о государственной регламентации их работы [6, 30]. Что-то удавалось сделать, но в масштабах огромной страны трудности и проблемы преобладали над успехами.

В контексте обсуждаемой темы нашей статьи следует выделить вопрос, поставленный лидерами психотехники, не утративший своей актуальности и в наше время. Речь идет о преодолении эмпиризма, лишённого теоретических ориентиров, проблеме развития специальной научной психотехнической теории и методологии, повышении роли на-

учно-теоретической подготовки психотехников. В докладе «К вопросу о теории психотехники» на VII-й Международной психотехнической конференции И. Н. Шпильрейн писал: «Сущность теоретической слабости психотехники сводится к несоответствию применяемой методики предмету исследования. В основном не только приборы, направленные на установление остроты восприятия или точности движений... являются биологическими методами исследования, но и интерес исследователя направлен не на человека — члена общества, а на человека-автомата, в лучшем случае — животное. Этими тестами изучается поведение человека, изолируемого самими условиями от социальной среды. Несоответствие между биологическими интересами психотехников и социальным предметом, который им изучается, и является сущностью теоретической слабости психотехники» [31, с. 279].

С. Г. Геллерштейн годом позже в статье «Проблемы психотехники на пороге второй пятилетки» [6] развил и несколько упорядочил мысль своего коллеги. Он выделил в научно-практическом психотехническом исследовании следующие составляющие: *психотехник* (в роли исследователя, методолога и практика); *практическая задача* и заданный ею *объект воздействия* (работающий человек с теми его характеристиками, проявлениями, которые важно учитывать в контексте поставленной практической задачи); *теоретическая* (объяснительная) *модель объекта воздействия*, задающая *предмет* научного исследования. В идеале психотехник должен уметь выстраивать *предмет исследования адекватно объекту воздействия*. Другими словами, как нам представляется, психотехник должен уметь создавать оригинальные объяснительные специальные теории, концептуальные объяснительные модели изучаемой реальности (или находить подходящие варианты в арсенале достижений прикладной психологии) так, чтобы в них отобразались ключевые закономерности, объясняющие генез, развитие, норму функционирования и отклонения от нее психической реальности в выделенном объекте воздействия. Это общее положение С. Г. Геллерштейн проиллюстрировал на примере основных задач индустриальной психотехники, показывая верный способ нахождения предмета исследования адекватного объекту воздействия и ошибочные варианты, неизбежно приводящие к низкой эффективности психотехнической работы. Важна мысль Геллерштейна об *активной позиции психотехника на этапе заключения договора с заказчиком* в отношении проверки, уточнения актуальности проблемы, точности ее формулировки, наличия эмпирических фактов, подтверждающих адекватность постановки цели, задач исследования и практического воздействия.

Обсуждаемые идеи высвечивают вопрос о том, откуда появляются в науке *новые предметы исследования*. Становится ясно, что новые научные предметы возникают не только в результате творческой фантазии ученых, но порождаются вполне закономерно расширением технологий профессиональной деятельности, новыми противоречиями, конфликтами практики. В этом можно усмотреть развитие положений Л. С. Выготского, его мыслей о том, что именно обращение психологов к практике общественной жизни является источником, двигателем развития психологической науки (ее тематики, все новых вариантов предмета исследования) [3]. С другой стороны, каждая новая практическая задача требует специальных методов исследования и специализации методов практического воздействия.

Обращение психологов к решению все новых практических задач требует развития новых методов исследования и практического воздействия на основе *понимания природы объекта воздействия, закономерных его связей с внешними и внутрисубъектными явлениями, отношениями, вещами, процессами*. Этим обусловлена ценность практико-ориентированной методологии научного исследования, дающей на основе оценки результатов решения практических задач обратную связь психологу об эффективности используемых вариантов объяснительных моделей, методологии, опирающейся на *позитивистские* (в хорошем смысле) критерии научности, отсюда развитие и совершенствование методологии психологической науки [6].

Таким образом, как вчера, так сегодня и завтра формулы, выведенные Л. С. Выготским, остаются верными: «Психологи должны сложить гимн психотехнике», «Камень, который презрели строители, — стал во главу угла» [3].

### Литература

1. *Брушлинский А. В., Кольцова В. А., Носкова О. Г., Олейник Ю. Н.* Вильям Штерн как психолог // В. Штерн. Дифференциальная психология и ее методические основы / Отв. ред. А. В. Брушлинский, В. А. Кольцова. М.: Наука, 1998. С. 323–333.
2. *Будилова Е. А.* Философские проблемы в советской психологии. М.: Наука, 1972.
3. *Выготский Л. С.* Исторический смысл психологического кризиса // Л. С. Выготский. Собр. соч. В 6 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1982. С. 386–393.
4. *Геллерштейн С. Г.* Психотехника // Основные течения в современной психологии / Под ред. Б. А. Фингерта, М. Л. Ширвиндта. М.—Л.: Гос. изд-во, 1930. С. 206–263.

5. *Геллерштейн С. Г.* Проблемы психологии профессий в системе советской психотехники. Доклад на VII-й Международной психотехнической конференции в Москве, 13 сент. 1931 г. М.—Л.: Соцэкгиз, 1931.
6. *Геллерштейн С. Г.* Проблемы психотехники на пороге второй пятилетки // Советская психотехника. 1932. № 1—2. С. 7—36.
7. К истории отечественной авиационной психологии. Документы и материалы / Отв. ред. К. К. Платонов. М.: Наука, 1981.
8. *Колбановский В. Н.* К вопросам психотехники (заметки делегата VII Международной психотехнической конференции) // Сборник статей по невропатологии и психиатрии. Приложение к «Журналу невропатологии и психиатрии» за 1931 г. М.—Л.: Медгиз, 1932. С. 38—42.
9. *Колбановский В. Н.* Так называемая психотехника // Психологический журнал. 1992. Т. 13. № 3. С. 162—165.
10. *Кольцова В. А., Носкова О. Г., Олейник Ю. Н. И. Н.* Шпильрейн и советская психотехника // Психологический журнал. 1990. Т. 11. № 2. С. 111—133.
11. *Корицкий Э. Б., Нинциева Г. В., Шетов В. Х.* Научный менеджмент: российская история. СПб.: Питер, 1999.
12. *Лазурский А. Ф., Франк С. Л.* Программа исследования личности в ее отношениях к среде // Русская школа. 1912. № 1. С. 1—24; № 2. С. 1—17.
13. *Лян Ж. М.* Научные основы психотехники. Доклад на VII-й Международной психотехнической конференции в Москве, 8—13 сентября 1931 г. // Психотехника и психофизиология труда. 1931. № 4—6. С. 306—320.
14. *Мюнстерберг Г.* Основы психотехники. В 2-х кн. Кн. 1. СПб.: Алетейя, 1996.
15. *Носкова О. Г.* Социальная история индустриальной психологии в России (20—30-е годы XX века) // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 1995. № 1. С. 31—42.
16. *Носкова О. Г.* История психологии труда в России (1917—1957) / Под ред. Е. А. Климова. М.: Изд-во МГУ, 1997.
17. *Носкова О. Г.* История психологии труда в России (1917—1957): Автореф. дис. ... докт. психол. н.: 19.00.01. М., 1998.
18. *Носкова О. Г.* Историко-психологический анализ концепций деятельности А. Н. Леонтьева и Е. А. Климова // Советская психология: этап истории науки и менталитет / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2024. С. 256—269.
19. *Петровский А. В.* История советской психологии. Формирование основ психологической науки. М.: Просвещение, 1967.

20. *Платонов К. К.* Вопросы психологии труда. М.: Медицина, 1962.
21. *Шпильрейн И. Н.* Персонализм В. Штерна в его отношении к психотехнике // Вестник Социалистической академии. 1923. № 3. С. 200–208.
22. *Шпильрейн И. Н.* Предисловие к русскому изданию // Э. Штерн. Прикладная психология. Методы и результаты. М.: Красная новь, 1924. С. 3–5.
23. *Шпильрейн И. Н.* Научная организация психотехники // Время. 1924. № 4. С. 19–24.
24. *Шпильрейн И. Н.* Проблемы психофизиологии в системе научной организации труда (из доклада на пленуме II Всесоюзной конференции по НОТ в 1924 г.) // Вопросы труда. 1924. № 5–6. С. 107–112.
25. *Шпильрейн И. Н.* Основные вопросы профессиографии. Доклад на IV-й Международной психотехнической конференции в Париже 10–14 октября 1927 г. // Психофизиология труда и психотехника. 1928. № 1. С. 31–40.
26. *Шпильрейн И. Н.* Основные теоретические проблемы психотехники. Доклад на 1-й Всесоюзной конференции по психотехнике в Москве в мае 1927 г. // Психофизиология труда и психотехника. М.: Госмедиздат, 1929. С. 62–66.
27. *Шпильрейн И. Н.* Классовые различия в тестовых испытаниях интеллекта // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 1. С. 3–8.
28. *Шпильрейн И. Н.* Метод искусственной деавтоматизации в психологическом исследовании. Доклад в Моск. отделении «ВОПиПП» 14 мая 1929 г. // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 2–3. С. 105–128.
29. *Шпильрейн И. Н.* Элементы теории психотехники. Доклад на VI Межд. психотехнической конференции в Барселоне в 1930 г. // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 4. С. 237–242.
30. *Шпильрейн И. Н.* О повороте в психотехнике // Психотехника и психофизиология труда. 1931. № 4–6. С. 247–285.
31. *Шпильрейн И. Н.* К вопросу о теории психотехники. Доклад на VII Межд. психотехнической конференции в Москве в 1931 г. // Психотехника и психофизиология труда. 1931. № 4–6. С. 286–299.
32. *Giese F.* Theorie der Psychotechnik. Grundzuge der praktischen Psychologie. Braunschweig: Vieweg, 1925.
33. *Giese F.* Methoden der Wirtschaftspsychologie. Berlin–Wien: Urban & Schwarzenberg, 1927.
34. *Lipmann O.* Angewandte Psychologie–Psychotechnik–Arbeitswissenschaft // Beihefte zur Zeitschrift für angewandte Psychologie. Beiheft 59. Festschrift

- William Stern zum 60. Geburtstag am 29. April 1931. Leipzig: Verlag von J. Ambrosius Barth, 1931. S. 177–184.
35. *Stern W.* Die differentielle Psychologie in ihren methodischen Grundlagen. Leipzig: Barth, 1911.
  36. *Stern W.* Person und Sache. System der philosophischen Weltanschauung. Leipzig: Barth, 1906. S. 4–5.
  37. *Stern W.* Person und Sache. System des kritischen Personalismus. Bd. 1. Ableitung und Grundlehre des kritischen Personalismus. Leipzig: Barth, 1923.
  38. *Stern W.* Person und Sache. System des kritischen Personalismus. Bd. 2. Die menschliche Persönlichkeit. Leipzig: Barth, 1923.
  39. *Stern W.* Person und Sache. System des kritischen Personalismus. Bd. 3. Wertphilosophie. Leipzig: Barth, 1924.

### **Questions of theory and methodology domestic industrial psychotechnics**

*O. G. Noskova*

*Lomonosov Moscow State University, Moscow*

The article discusses in detail the issues of theory and methodology of domestic industrial psychotechnics. It is shown that it is the appeal of psychologists to the practice of public life that is the source, the engine of the development of psychological science. The appeal of psychologists to solving new practical problems requires the development of new research methods and practical effects based on an understanding of the nature of the object of influence, its natural connections with external and intra-subjective phenomena, relationships, things, processes. This determines the value of the practice-oriented methodology of scientific research, which provides feedback to the psychologist on the effectiveness of the models and theories used based on the assessment of the results of solving practical problems.

*Keywords:* theory and practice, industrial psychotechnics, development of psychological science, research methods, the practice-oriented methodology assessment of the research results.



## **Психологические условия формирования профессионально-поведенческой рефлексии студентов<sup>1</sup>**

*И. М. Пучкова, Л. М. Попов, П. Н. Устин*

Казанский (Приволжский) федеральный университет,  
г. Казань

В работе представлены результаты исследования психологических условий развития профессионально-поведенческой рефлексии учащихся в условиях вуза. В качестве таких условий рассматривались детерминанты исследуемой рефлексии на начальном этапе обучения. Под профессиональной рефлексией понимается соотнесение возможностей субъекта с требованиями приобретаемой им профессии на основе существующих о ней представлений. Эмпирическое исследование, проведенное на базе Казанского федерального университета с участием студентов первого курса юридического факультета, показало, что факторами, затрудняющими проявление признаков их профессиональной рефлексии, являются возрастные особенности и содержание профессиональной подготовки, включающее значительное число общеобразовательных дисциплин. Отмечено, что в процессе обучения на первом курсе у студентов «запускается» процесс активного формирования профессионально-поведенческой рефлексии, который возможен при определенном уровне их эмоциональной устойчивости, мотивации и включенности в образовательный процесс.

*Ключевые слова:* профессиональная рефлексия, профессиональная подготовка, психологические условия развития.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-18-01125. URL: <https://rscf.ru/project/24-18-01125>.

## Введение

При изучении психологических условий, факторов и механизмов успешности профессиональной подготовки большое значение имеет обращение к проблеме профессионально-поведенческой рефлексии, которая выступает одним из значимых компонентов профессионального развития, во многом определяющим эффективность профессиональной деятельности и поведения будущих специалистов. Профессиональная рефлексия предполагает соотнесение своих возможностей с требованиями приобретаемой профессии на основе существующих о ней представлений. Способность осознать значимость своей профессии, понять ее сущностные характеристики и отследить особенности своего поведения во многом оказывает влияние на результативность профессиональной деятельности. При этом в процессе профессиональной подготовки специалиста важна не только диагностика актуального уровня профессиональной рефлексии, но и оценка возможностей ее развития в процессе обучения. Краткая история исследований психологии профессиональной деятельности и личности профессионала представлена в работах В. А. Бодрова, Л. Г. Дикой, А. Л. Журавлева, А. Н. Занковского, А. А. Обознова и др. [1, 2, 7, 11, 15].

Что касается собственно рефлексии, то в процессе развития психологии содержание данного понятия уточнялось и приобретало новый смысл. Рефлексия, по Дж. Локку — это наблюдение, которому ум подвергает свою деятельность. У. Джеймс развивает идею рефлексии, выделяя «Я-познающее» и «Я-познаваемое» [6]. Психологический смысл понятия усилен в определении А. Буземана о рефлексии как перенесении переживания с внешнего мира на самого себя [5].

В настоящее время существуют разные *определения рефлексии*. В частности, ее определяют как: изучение собственной психической жизни; деятельность по изучению мотивов своей деятельности; когнитивную деятельность, целью которой является осмысление и анализ самого себя и других. При этом большая часть отечественных психологов придерживается представления о рефлексии, описанного С. Л. Рубинштейном, где на базе идеи о двойственной природе существования человека делается вывод о двух основных способах его отношения к жизни — внешнем и внутреннем [19]. Так, А. В. Карпов, анализируя особенности современного состояния проблемы рефлексии, считает, что рефлексия как синтетическую психическую реальность необходимо дифференцировать в соответствии с тремя основными модусами психического: как психический процесс, психическое свойство

и психическое состояние. При этом рефлексия, выступая как процесс, свойство и состояние, одновременно не сводится ни к одному из них. Кроме того, рефлексия рассматривается и как важнейшая регулятивная составляющая психики человека [12], которая позволяет ему сознательно выстраивать свою жизнедеятельность [9]. И. Н. Семенов отмечает функцию рефлексии, которая относится к формированию смыслов жизни и целеполаганию как регуляторов поведения и деятельности [20]. В. К. Василев на основе анализа многочисленных подходов предлагает формулировку рефлексии, в которой она понимается как: социокультурно обоснованная интеллектуальная процедура; внутренний диалог с другим, воспроизводящий логику и содержание мышления партнера по взаимодействию; умственное отслеживание и контроль над реализацией своих знаний и способностей субъектом практической деятельности [3].

Понятие *профессиональной рефлексии* в настоящее время имеет разнообразие трактовок в работах психологов, где дается развернутый анализ различных подходов к его определению и содержательному наполнению [8]. Так, Б. З. Вульфов предложил наиболее общее понятие профессиональной рефлексии: это соотнесение себя и возможностей своего Я с требованиями выбранной профессии [4]. В. А. Метаева рассматривает профессиональную рефлексию как форму теоретической деятельности, направленной на осмысление человеком себя как профессионала своих действий [13]. В ряде исследований, как указывает Е. С. Михайлова, профессиональная рефлексия отождествляется с самоанализом, сходным по своей структуре с процедурой рефлексии и состоящим из этапов определения причинно-следственных связей, обобщения полученной информации и формирования выводов, используемых на практике [14]. П. Н. Пряжников и Е. Ю. Пряжникова на основе анализа зарубежных подходов к определению профессиональной рефлексии отмечают значимость и актуальность междисциплинарного подхода, отличительной особенностью которого является выявление общих закономерностей развития самосознания профессионала [17].

В. Д. Шадриков и С. С. Кургинян при разработке психодиагностического инструмента для изучения рефлексии деятельности использовали концепцию системогенеза деятельности, согласно которой деятельность в целом и отдельные действия человека реализуются на основе функциональной системы деятельности [23]. Эффективность выполнения деятельности субъектом выражается в развитии его рефлексии по отношению к отдельным ее конструктам. В этом

случае компоненты деятельности являются показателями оценки. Авторы предположили, что степень выраженности этих компонентов в конкретной деятельности человека характеризует рефлексию этой деятельности.

Оценка рефлексии позволяет субъекту объяснить и прогнозировать особенности своей деятельности и своего поведения. Например, рефлексирюя в отношении учебной деятельности, студент проявляет способность осознанно воспроизводить полученный опыт, овладевать им, превращать его в обобщенный способ действия в конкретной проблемной ситуации. Таким образом, в учебной деятельности студентов оценка рефлексии деятельности дает возможность оценить эффективность профессиональной подготовки [23]. В. Д. Шадриков отмечает, что процесс овладения способностями и интеллектуальными навыками в учебной деятельности основан на механизмах рефлексии. Кроме того, рефлексия выступает одним из базовых компонентов субъектности, исследования которой продолжительный исторический выполняются в Институте психологии РАН и других организациях [см., например: 10, 16, 18, 21]. При этом, учитывая результаты исследований, которые показывают низкий уровень ее развития во всех возрастных группах, можно констатировать трудности учащихся в развитии как субъектности, так и способностей [22]. Соответственно проблематика исследования факторов и возможностей формирования рефлексии в процессе учебной деятельности выступает актуальной и значимой.

*Цель* данного исследования — выделить психологические условия развития рефлексии профессиональной деятельности в условиях вуза. В качестве таких условий рассматривались детерминанты профессионально-поведенческой рефлексии на начальном этапе обучения.

## **Организация и проведение исследования**

Исследование проводилось на базе Казанского федерального университета. В исследовании приняли участие студенты первого курса юридического факультета. Общий объем выборки 125 человек.

Для диагностики индивидуально-психологических особенностей и показателей рефлексии профессиональной деятельности студентов были использованы следующие методики: 16-факторный опросник Кеттелла; опросник «Мотивация учебной деятельности» (Т. Т. Ильина); «Стиль саморегуляции» (В. И. Моросанова), «Уровень субъективного контроля (модифицированный вариант опросника Дж. Ротте-

ра), «Диагностика социально-психологических установок личности» (О. Ф. Потемкина), «Адаптивность» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин), «Тест рефлексии деятельности» (В. Д. Шадриков, С. С. Кургинян), авторский опросник оценки удовлетворенности обучением в вузе.

Статистический анализ результатов исследования проведен с применением описательных статистик, корреляционного и регрессионного анализа с использованием статистического пакета IBM SPSS Statistics v. 22.

### **Результаты исследования психологических условий формирования профессионально-поведенческой рефлексии студентов**

Анализ описательных статистик характеристик выборки показал следующее. Сравнение показателей асимметрии и эксцесса с их стандартными ошибками позволило сделать вывод о том, что все исследуемые показатели имеют распределение, близкое к нормальному, что позволило использовать параметрические критерии.

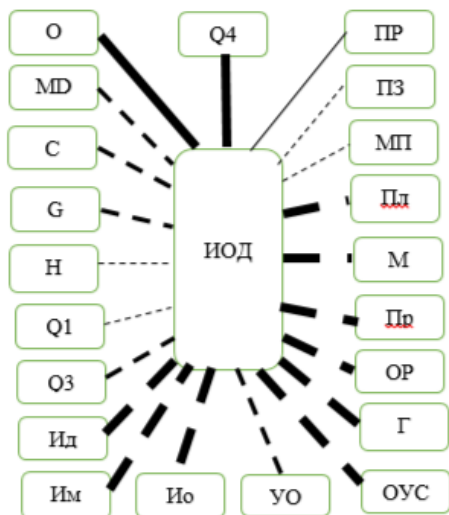
Результаты диагностики по опроснику Кеттелла свидетельствуют о том, что студенты имеют уровень выраженности выше среднего по показателям самооценки, общительности, эмоциональной устойчивости, социальной смелости, тревожности и нормативности поведения. Остальные показатели находятся на среднем уровне. По уровню субъективного контроля выборка неоднородна: есть как очень низкие, так и высокие значения. Из трех вариантов мотивации: на получение знаний, ориентацию на профессию и получение диплома преобладает мотивация на получение знаний. Общий уровень адаптивности у студентов ниже среднего. В структуре саморегуляции уровень самостоятельности ниже среднего, остальные показатели выражены средне. Уровень удовлетворенности обучением в вузе высокий. Все показатели рефлексии профессиональной деятельности находятся на среднем уровне. Таким образом, по результатам исследования можно сделать *вывод* о том, что в данной выборке студенты легко устанавливают межличностные контакты, способны соблюдать дисциплину, ориентированы на получение знаний, но испытывают трудности в самостоятельной организации своих действий, зависимы от мнения окружающих, испытывают трудности в адаптации. В целом характеристика группы соответствует как возрастным особенностям студентов, так и этапу обучения в вузе.

Корреляционный анализ с применением статистического критерия Пирсона был проведен для каждого показателя профессиональной

рефлексии. Необходимо отметить, что полученные результаты в данном исследовании повторяют отмеченную авторами методики «Тест рефлексии деятельности» отрицательную корреляцию МПД (мотивация и целеполагание деятельности) с ИОД (информационная основа деятельности) и ПРОД (принятие решения и осуществление деятельности). По мнению В. Д. Шадрикова и С. С. Кургиняна, отрицательная связь ИОД с МЦД объясняется тем, что испытуемые при имеющемся дефиците информации относительно будущей профессиональной деятельности могут представить ожидаемый результат этой деятельности, связанный с мотивацией и целеполаганием. В то же время, имея мотивацию и цель, студенты испытывают трудности при возникновении проблемных ситуаций, и это влияет на эффективность деятельности, что объясняет отрицательную связь МЦД с ПРОД [23]. Заметим также, что у студентов первого курса эти связи имеют высокий уровень статистической значимости ( $p \leq 0,001$ ).

Как можно увидеть на рисунке 1, показатель «Информационная основа деятельности» (ИОД) положительно коррелирует с показателями тревожность (О) ( $r=0,368$ ,  $p \leq 0,001$ ), эмоциональное напряжение (Q4) ( $r=0,327$ ,  $p \leq 0,001$ ), процесс ( $r=0,229$ ,  $p \leq 0,05$ ) и отрицательно – с показателями самооценка (МД) ( $r=-0,243$ ,  $p \leq 0,01$ ), эмоциональная устойчивость (С) ( $r=-0,525$ ,  $p \leq 0,01$ ), дисциплинированность (G) ( $r=-0,308$ ,  $p \leq 0,01$ ), социальная смелость (Н) ( $r=-0,203$ ,  $p \leq 0,05$ ), зависимость от группы (Q1) ( $r=-0,213$ ,  $p \leq 0,05$ ), самоконтроль (Q3) ( $r=-0,289$ ,  $p \leq 0,01$ ), интернальность в сфере достижений (Ид) ( $r=-0,504$ ,  $p \leq 0,001$ ), интернальность в сфере межличностных отношений (Им) ( $r=-0,369$ ,  $p \leq 0,001$ ), общая интернальность (Ио) ( $r=-0,460$ ,  $p \leq 0,001$ ), мотивация на получение знаний (ПЗ) ( $r=-0,219$ ,  $p \leq 0,05$ ), мотивация на получение профессии (МП) ( $r=-0,185$ ,  $p \leq 0,05$ ), планирование (Пл) ( $r=-0,513$ ,  $p \leq 0,001$ ), моделирование (М) ( $r=-0,439$ ,  $p \leq 0,001$ ), программирование (Пр) ( $r=-0,394$ ,  $p \leq 0,001$ ), оценка результата (ОР), гибкость (Г) ( $r=-0,381$ ,  $p \leq 0,001$ ), общий уровень саморегуляции ( $r=-0,526$ ,  $p \leq 0,001$ ), удовлетворенность обучением в вузе ( $r=-0,263$ ,  $p \leq 0,01$ ).

Результаты показывают, что для студентов первого курса повышение эмоционального фона способствует усвоению информации, побуждая к организации внимания, становясь неким «активатором». Тревожность и эмоциональное напряжение также могут выступать активаторами, при этом вовлеченность в процесс получения знаний, естественно, способствует формированию информационной основы деятельности. В силу повышенной тревожности в данной выборке ее можно рассматривать как фон, на котором осуществляется деятельность.

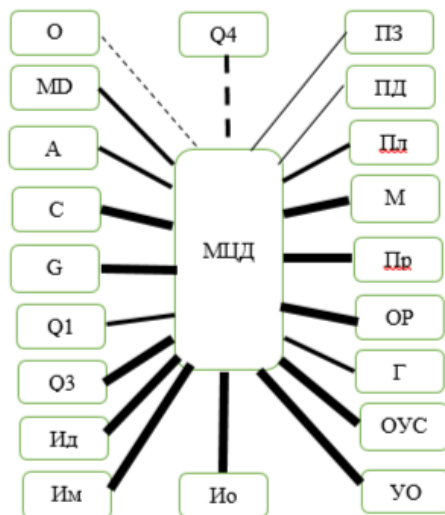


**Рис. 1.** Корреляции показателя «Информационная основа деятельности» (ИОД) с индивидуально-психологическими характеристиками студентов.

*Условные обозначения:* непрерывной линией обозначена прямая связь, пунктиром – обратная. *Показатели:* О – тревожность; Q4 – эмоциональное напряжение; ПР – процесс; МД – самооценка; С – эмоциональная устойчивость; G – нормативность поведения; H – социальная смелость; Q1 – зависимость от группы; Q3 – самоконтроль; Ид – интернальность в сфере достижений; Им – интернальность в сфере межличностных отношений; Ю – общая интернальность; ПЗ – мотивация на получение знаний; МП – мотивация на получение профессии; Пл – планирование; М – моделирование; Пр – программирование; ОР – оценка результата; Г – гибкость; ОУС – общий уровень саморегуляции; УО – удовлетворенность обучением в вузе

На рисунке 2 представлены корреляционные связи показателя «Мотивация и целеполагание деятельности» (МЦД) с индивидуально-психологическими характеристиками студентов. Отметим, что в данном случае выявлены только две отрицательные связи. Это показатели тревожности ( $r = -0,236$ ,  $p < 0,05$ ) и эмоционального напряжения (Q4) ( $r = -0,269$ ,  $p < 0,01$ ).

Как видно из рисунка 2, показатель МЦД (мотивация и целеполагание деятельности) положительно коррелирует с показателями самооценка ( $r = 0,334$ ,  $p < 0,01$ ), общительность (A) ( $r = 0,259$ ,  $p < 0,01$ ), эмоциональная устойчивость (C) ( $r = 0,509$ ,  $p < 0,001$ ), нормативность поведения (G) ( $r = 0,415$ ,  $p < 0,001$ ), независимость от группы (Q1) ( $r = 0,284$ ,  $p < 0,01$ ),



**Рис. 2.** Корреляции показателя «Мотивация и целеполагание деятельности» (МЦД) с индивидуально-психологическими характеристиками студентов.

*Условные обозначения:* непрерывной линией обозначена прямая связь, пунктиром – обратная. *Показатели:* О – тревожность; Q4 – эмоциональное напряжение; MD – самооценка; А – общительность; С – эмоциональная устойчивость; G – нормативность поведения; Q1 – зависимость от группы; Q3 – самоконтроль; Ид – интернальность в сфере достижений; Им – интернальность в сфере межличностных отношений; Ио – общая интернальность; ПЗ – мотивация на получение знаний; ПД – мотивация на получение диплома; Пл – планирование; М – моделирование; Пр – программирование; ОР – оценка результата; Г – гибкость; ОУС – общий уровень саморегуляции; УО – удовлетворенность обучением в вузе

самоконтроль (Q3) ( $r=0,372, p \leq 0,001$ ), интернальность в сфере достижений (Ид) ( $r=0,538, p \leq 0,001$ ), интернальность в сфере межличностных отношений (Им) ( $r=0,308, p \leq 0,001$ ), общая интернальность (Ио) ( $r=0,479, p \leq 0,001$ ), мотивация на получение знаний (ПЗ) ( $r=0,212, p \leq 0,05$ ), мотивация на получение диплома (ПД) ( $r=0,221, p \leq 0,05$ ), планирование (Пл) ( $r=0,239, p \leq 0,01$ ), моделирование (М) ( $r=0,533, p \leq 0,001$ ), программирование (Пр) ( $r=0,328, p \leq 0,001$ ), оценка результата (ОР) ( $r=0,527, p \leq 0,001$ ), гибкость (Г) ( $r=0,266, p \leq 0,01$ ), общий уровень саморегуляции ( $r=0,452, p \leq 0,001$ ), удовлетворенность обучением в вузе ( $r=0,503, p \leq 0,001$ ).

Таким образом, мотивации и целеполаганию в большей степени способствуют эмоциональная устойчивость, общительность, незави-



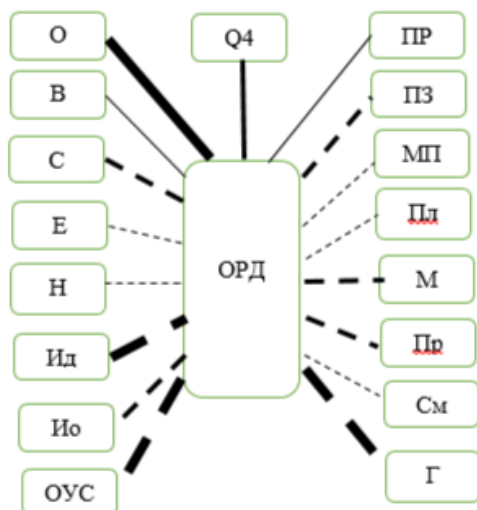
симось от группы, нормативность поведения, самоконтроль, самостоятельность, мотивация на получение знаний.

Показатель «Принятие решений и осуществление деятельности» (ПРОД) положительно коррелирует с показателями тревожность (О) ( $r=0,472$ ,  $p\leq 0,001$ ), эмоциональное напряжение (Q4) ( $r=0,340$ ,  $p\leq 0,01$ ), процесс ( $r=0,268$ ,  $p\leq 0,01$ ) и отрицательно – с показателями самооценка (МД) ( $r=-0,266$ ,  $p\leq 0,01$ ), эмоциональная устойчивость (С) ( $r=-0,446$ ,  $p\leq 0,001$ ), склонность к доминированию (Е) ( $r=-0,248$ ,  $p\leq 0,01$ ), дисциплинированность (G) ( $r=-0,188$ ,  $p\leq 0,05$ ), социальная смелость (Н) ( $r=-0,293$ ,  $p\leq 0,01$ ), зависимость от группы (Q1) ( $r=-0,206$ ,  $p\leq 0,05$ ), интернальность в сфере достижений (Ид) ( $r=-0,440$ ,  $p\leq 0,001$ ), общая интернальность (Ио) ( $r=-0,376$ ,  $p\leq 0,001$ ), мотивация на получение знаний (ПЗ) ( $r=-0,330$ ,  $p\leq 0,01$ ), мотивация на получение профессии (ОП) ( $r=-0,204$ ,  $p\leq 0,05$ ), планирование (Пл) ( $r=-0,249$ ,  $p\leq 0,01$ ), моделирование (М) ( $r=-0,395$ ,  $p\leq 0,001$ ), программирование (Пр) ( $r=-0,324$ ,  $p\leq 0,001$ ), гибкость (Г) ( $r=-0,467$ ,  $p\leq 0,001$ ), общий уровень саморегуляции ( $r=-0,453$ ,  $p\leq 0,001$ ), удовлетворенность обучением в вузе ( $r=-0,274$ ,  $p\leq 0,01$ ).

Ниже на рисунке 3 представлены корреляции показателя общей рефлексии деятельности (ОРД) с индивидуально-психологическими характеристиками студентов. Как видно из рисунка, ОРД положительно коррелирует с показателями интеллект (В) ( $r=0,224$ ,  $p\leq 0,05$ ) тревожность (О) ( $r=0,408$ ,  $p\leq 0,001$ ), эмоциональное напряжение (Q4) ( $r=0,276$ ,  $p\leq 0,01$ ), процесс ( $r=0,258$ ,  $p\leq 0,05$ ) и отрицательно – с показателями эмоциональная устойчивость (С) ( $r=-0,332$ ,  $p\leq 0,01$ ), склонность к доминированию (Е) ( $r=-0,201$ ,  $p\leq 0,05$ ), социальная смелость (Н) ( $r=-0,237$ ,  $p\leq 0,05$ ), интернальность в сфере достижений (Ид) ( $r=-0,306$ ,  $p\leq 0,001$ ), общая интернальность (Ио) ( $r=-0,266$ ,  $p\leq 0,01$ ), мотивация на получение знаний (ПЗ) ( $r=-0,249$ ,  $p\leq 0,01$ ), мотивация на получение профессии (ОП) ( $r=-0,184$ ,  $p\leq 0,05$ ), планирование (Пл) ( $r=-0,231$ ,  $p\leq 0,05$ ), моделирование (М) ( $r=-0,248$ ,  $p\leq 0,01$ ), программирование (Пр) ( $r=-0,264$ ,  $p\leq 0,01$ ), гибкость (Г) ( $r=-0,396$ ,  $p\leq 0,001$ ), самостоятельность (С) ( $r=-0,203$ ,  $p\leq 0,05$ ), общий уровень саморегуляции ( $r=-0,363$ ,  $p\leq 0,001$ ).

Рефлексия профессиональной деятельности студентов первого курса в общем случае определяется тревожностью и эмоциональной напряженностью как своеобразными мотиваторами («активаторами») учебной деятельности, обучаемостью и направленностью на процесс обучения.

Регрессионный анализ не дал ожидаемых результатов. Несмотря на то, что доля вариации каждого компонента профессиональной ре-



**Рис. 3.** Корреляции показателя «Общая рефлексия деятельности» (ОРД) с индивидуально-психологическими характеристиками студентов.

*Условные обозначения:* непрерывной линией обозначена прямая связь, пунктиром – обратная. *Показатели:* О – тревожность; Q4 – эмоциональное напряжение; ПР – процесс; С – эмоциональная устойчивость; Г – нормативность поведения; Q1 – зависимость от группы; Q3 – самоконтроль; Ид – интернальность в сфере достижений; Ио – общая интернальность; ПЗ – мотивация на получение знаний; МП – мотивация на получение профессии; Пл – планирование; М – моделирование; Пр – программирование; См – самостоятельность; Г – гибкость; ОУС – общий уровень саморегуляции

флексии определяется достаточным процентом изменчивости исследуемых характеристик студентов (наименьший – 58%), и каждая модель по результатам вычислений может быть содержательно интерпретирована, считаем, что необходимо увеличить выборку либо провести исследование на других группах студентов.

Уравнения регрессии имеют следующий вид:

1. «Информационная основа деятельности» =  $22,074 - 0,636 * \text{эмоциональная устойчивость}$ .
2. «Мотивация и целеполагание деятельности» =  $3,3 + 0,659 * \text{эмоциональная устойчивость}$ .
3. «Принятие решений и осуществление деятельности» =  $30,357 + 1,043 * \text{ориентация на процесс}$ .

4. «Общая рефлексия деятельности» = 55,766 + 1,499 \* ориентация на процесс.

Таким образом, в качестве основных условий формирования профессиональной рефлексии можно выделить эмоциональную устойчивость и ориентацию на процесс обучения.

## Заключение

С одной стороны, возрастные особенности студентов и содержание их профессиональной подготовки на первом курсе, включающее значительное число общеобразовательных дисциплин, выступают факторами, которые затрудняют появление признаков профессиональной рефлексии на данном этапе обучения. С другой стороны, у первокурсников уже начинает формироваться положительное или отрицательное отношение к профессии вследствие того, что они прошли период оптации и определились с выбором профессии. Следовательно, на первом курсе обучения у студентов «запускается» процесс активного формирования профессионально-поведенческой рефлексии, который возможен при определенном уровне их эмоциональной устойчивости, мотивации и включенности в образовательный процесс.

## Литература

1. *Бодров В. А., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л.* Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: основные направления и результаты современных исследований // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 11–32.
2. *Бодров В. А., Журавлев А. Л.* Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности // Проблемы психологии и эргономики. 2003. № 2 (23). С. 64–69.
3. *Василев В. К.* Рефлексия как прикладная проблема психологии // Культурно-историческая психология. 2016. Т. 12. № 3. С. 208–225.
4. *Вульфев Б. З.* Рефлексия: учить, управляя // Мир образования. 1997. № 1. С. 63–64.
5. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений: В 6 т. Т. 4. М., 1984.
6. *Джеймс У.* Психология. М.: Педагогика, 1991.
7. *Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических измене-

- ний // Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
8. *Егоренко Т. А.* Рефлексия как компонент профессионального становления будущего психолога образования на этапе обучения в вузе // Вестник ТвГУ. Сер. «Педагогика и психология». 2019. Вып. 1 (46). С. 196–201.
  9. *Карпов А. В.* Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 5. С. 45–57.
  10. *Личность и бытие: субъектный подход: материалы научной конференции.* М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
  11. *Личность профессионала в современном мире.* М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
  12. *Ломов Б. Ф.* Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
  13. *Метаева В. А.* Развитие профессиональной рефлексии в последипломном образовании: методология, теория, практика: дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 2006.
  14. *Михайлова Е. С.* Коммуникативный и рефлексивный компоненты и их соотношение в структуре педагогических способностей. Л., 1990.
  15. *Обознов А. А., Журавлев А. Л.* Психология профессиональной деятельности в трудах В. А. Бодрова (к 85-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 5. С. 104–110.
  16. *Проблемы субъектов в постнеклассической науке.* М.: Когито-Центр, 2007.
  17. *Пряжников П. Н., Пряжникова Е. Ю.* Профессиональная рефлексия как основа профессионального самосознания // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / Под ред. А. Л. Журавлева, Т. А. Жалагиной, Е. А. Журавлевой, Е. Д. Короткиной. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. С. 95–106.
  18. *Психология человека в современном мире. Т. 4. Субъектный подход в психологии: история и современное состояние: материалы Всероссийской юбилейной научной конференции.* М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
  19. *Рубинштейн С. Л.* Проблемы общей психологии. 2-е изд. М.: Педагогика, 1976.
  20. *Семенов И. Н.* Рефлексивность самонаблюдения и персонология интроспекции: к онтологии и методологии рефлексивной психологии индивидуальности // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2015. № 3. С. 22–39.

21. Субъектный подход в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
22. *Шадриков В. Д.* Роль рефлексии и рефлексивности в развитии способностей учащихся // Психология. Журнал ВШЭ. 2012. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-refleksii-i-refleksivnosti-v-razvitiisposobnostey-uchaschihsya> (дата обращения: 26.06.2024).
23. *Шадриков В. Д., Кургинян С. С.* Исследование рефлексии деятельности и ее диагностика через оценку конструкторов психологической функциональной системы деятельности // Экспериментальная психология. 2015. Т. 8. № 1. С. 106–126.

### **Psychological conditions of professional-behavioral reflexion's formation among students**

*I. M. Puchkova, L. M. Popov, P. N. Ustin*

*Kazan (Volga region) Federal University*

The paper presents the results of the study of psychological conditions for the development of students' professional-behavioral reflexion in the conditions of higher education institutions. The determinants of the studied reflexion at the initial stage of education were considered as such conditions. Professional reflexion is understood as the correlation of a person's capabilities with the requirements of the profession he/she is acquiring on the basis of the existing ideas about it. The empirical study conducted on the basis of Kazan Federal University with the participation of first-year students of the Faculty of Law has shown that the factors complicating the manifestation of the signs of their professional reflexion are age features and the content of professional training, including a significant number of general education disciplines. It is noted that in the process of training in the first-year students "start" the process of active formation of professional-behavioral reflexion, which is possible at a certain level of their emotional stability, motivation and involvement in the educational process.

*Keywords:* professional reflexion, professional training, psychological conditions of development.

## По волне моей памяти: Аркадий Ильич Нафтуньев

*С. Ф. Сергеев*

Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург

Рассматриваются основные факты человеческой и научной биографии известного представителя Ленинградской/Санкт-Петербургской научной школы психологии Аркадия Ильича Нафтуньева. Показана его роль в развитии отечественной психологии труда, инженерной психологии и эргономики, подготовке специалистов для высокотехнологичных отраслей народного хозяйства. Рассматриваются научные результаты и достижения А. И. Нафтуньева и возглавляемой им лаборатории системных исследований факультета психологии Ленгосуниверситета. Отдельно отмечены его выдающиеся личностные, организаторские и преподавательские качества.

*Ключевые слова:* психология труда, инженерная психология, Аркадий Ильич Нафтуньев, Ленинградская школа психологии, эргономика.

**В** канун Нового 2024 года мне в руки попала прекрасно оформленная, со множеством фотографий и иллюстраций, книга в твердом переплете с замечательным названием «Психологическая наука в Санкт-Петербургском университете 1966–2016. К 50-летию открытия факультета психологии» [28]. Эпиграф книги – «посвящена великим ученым и нашим учителям, создававшим и прославившим отечественную психологию». Однако первое знакомство с этим сборником биографических очерков профессорско-преподавательского состава факультета психологии показало, что его составители и редакторы довольно избирательно отнеслись к истории факультета. Особенно ярко это проявилось при формировании «списка заслуженных», в который не вошли ключевые и значимые фигуры, не менее достойные, чем включенные в список. Их смело можно отнести к золотому



А. И. Нафтुльев

фонду Ленинградской школы психологии. Из истории факультета выпал целый пласт ученых, составляющих гордость отечественной науки, создавших базис психолого-педагогических и научно-прикладных исследований человека и дисциплин человеческого фактора.

По неизвестным причинам в список не попал профессор Якунин Валерий Александрович, заведующий кафедрой педагогики и педагогической психологии, председатель профбюро факультета, отстаивавший права трудового коллектива и студентов. Нет в нем и основателя кафедры политической психологии, профессора Юрьева Александра Ивановича, профессора Вассоевича Андрея Леонидовича, доцента Филимоненко Юрия Ивановича и других известных и знаковых для факультета ученых. Нет в книге и упоминаний о герое нашего повествования, ушедшем из жизни в уже далеком 2008 году Аркадии Ильиче Нафтульеве, занимавшем в начале 1980-х годов должность заведующего лабораторией системных исследований и оказавшего значительное влияние на развитие работ инженерно-психологического направления факультета психологии.

Без указанных личностей история факультета остается неполной и в значительной мере откорректированной субъективной оценкой и избирательностью авторов-составителей, пишущих историю. По меткому замечанию В. П. Зинченко, «историю пишут выжившие». Эта сентенция хорошо выразила сложившееся в то время положение вещей. Как выяснилось позднее, к сожалению, в коллектив составителей сборника не вошли представители инженерной психологии и эргономики, поскольку к моменту издания указанной книги данное научное направление на факультете психологии практически распалось и осталась лишь ветвь организационной психологии и психология труда (С. А. Маничев).

Причины этого явления не связаны со злонамеренными действиями руководства факультета и тем более теориями «заговора». Они являются логичными результатами государственной политики перестроечного времени, ориентированной на перевод науки на коммерческие рельсы. Все ресурсоемкие экспериментальные и теоретические в своей основе дисциплины, лишившиеся бюджетного финансирования, а к ним относится и инженерная психология и эргономика, были разрушены, а члены научных коллективов были вынуждены сменить места и профиль работы. Распалась связь времен [29, 31], изменившая вектор развития психологии, что проявилось и в содержании рассматриваемой нами книги. Однако историческая канва науки вещь более серьезная и ответственная, чем личные воспоминания и суждения участников научных коллективов. Наша задача сохранить в памяти потомков ее действующих лиц и исполнителей, что требует постоянного внимания и отдельного научно-исторического сопровождения и исследования. Историческая память — это важный компонент устойчивого развития науки, позволяющий сохранить накопленный коллективный опыт, передать его потомкам и создать ориентиры на будущее [подробнее см.: 12, 26].

Попробуем восполнить образовавшийся пробел в описании истории факультета психологии, включив в нее незаслуженно забытого А. И. Нафтальева, без которого история отечественной инженерной психологии, зародившейся именно на отделении и факультете психологии Ленинградского государственного университета (ныне Санкт-Петербургского государственного университета) трудами его основателей — известных советских и российских ученых Б. Г. Ананьева, Б. Ф. Ломова, А. А. Крылова, Г. В. Суходольского и их коллег, была бы неполной и не столь насыщенной активным творческим поиском [6, 8, 9, 30].



## **Факты биографии, человеческие и личностные качества**

Аркадий Ильич Нафтутьев родился в 1938 году и рос в суровые годы Великой Отечественной войны. Уже в раннем детстве перенес тяжелые испытания блокадой Ленинграда. Его и старшего брата Льва Ильича вывезли из Ленинграда «дорогой жизни» по тонкому льду Ладоги. Машина, в которой они находились, попала под налет немецкой авиации и затонула. Мокрых и измученных детей спас двигавшийся навстречу патруль советских солдат. Неожиданно для Нафтутьевых в патруль входил их родной отец. После попадания в холодную воду и последовавшего переохлаждения Аркадий Ильич получил серьезную болезнь почек, которая преследовала его всю жизнь и стала причиной его ранней кончины.

В школе Аркадию Ильичу очень хорошо давались точные науки — математика и физика, и он был готов связать свою судьбу с этими областями научного знания, ведущими в инженерной деятельности. Закончил Военмех. По распределению отработал три года. Случай свел его во дворике факультета психологии с Б. Г. Ананьевым, который увлек молодого специалиста перспективами в области психологии техники и пригласил на работу. На факультет Нафтутьев пришел 31 августа 1964 года в лабораторию инженерной психологии Б. Ф. Ломова вместе с Г. Н. Горбуновой, входившей впоследствии в знаменитую лабораторию экспериментальной психологии по приему и переработке информации д-ра психол. наук Татьяны Петровны Зинченко, занимавшейся в то время тахистоскопическими исследованиями восприятия и памяти, изучением эффектов перцептивной интерференции, когнитивными стилями, проблемами опознания и кодирования [10]. Их работы стали предтечей советской когнитивной психологии и будущих успехов [11]. Именно за цикл работ, выполненных коллективом, в который входили Г. Н. Горбунова, Л. И. Рябинкина и позднее Н. А. Киреева, Татьяна Петровна Зинченко первой в нашей стране была избрана в Европейскую Ассоциацию когнитивной психологии (1987 год). На факультете психологии Ленгосуниверситета 1980-х годов трудами В. К. Гайды, В. А. Ганзена, М. А. Дмитриевой, А. А. Крылова, Л. В. Куликова, И. М. Лушихиной, С. А. Маничева, Ю. И. Филимоненко, Г. С. Никифорова и впоследствии К. Р. Червинской развивалась отечественная версия когнитивной инженерной психологии и эргономики и их практических приложений.

А. И. Нафтутьев попал на кафедру инженерной психологии, которая была в то время самой большой на факультете. Руководил кол-

лективом А. А. Крылов, занимавший впоследствии должность декана факультета психологии ЛГУ в период его интенсивного развития. Впоследствии А. И. Нафтुльев возглавил лабораторию системных исследований, создав интересный творческий коллектив, объединивший свободномыслящих и амбициозных молодых людей, творческий потенциал которых, к сожалению, был не до конца раскрыт и потерян в условиях начавшейся перестройки и последовавшего резкого падения финансирования и развала инженерной психологии.

Среди учеников и сотрудников Аркадия Ильича такие известные в настоящее время действующие ученые, как д-р психол. наук, профессор Л. В. Куликов, канд. психол. наук, ректор СПб. Института гештальта Н. М. Лебедева, канд. психол. наук А. Н. Толстая, уехавший и построивший карьеру в США А. В. Дранков. Нафтульев был одним из любимых преподавателей студентами и слушателями спецфакультета по переподготовке кадров по инженерной психологии, в рамках которого на факультете готовились специалисты в области инженерной психологии для советской прикладной науки и промышленности. Аркадий Ильич обладал удивительно добрым характером, легко вступал в контакты с самыми разными людьми, отличался неиссякаемым оптимизмом, положительным отношением к окружающим, любил вступать в научные дискуссии, но всегда щадил оппонентов, если они были не на высоте, и не обижался в противном случае.

Ярослава Громова, член Российской психотерапевтической ассоциации, говоря о педагогическом таланте Аркадия Ильича, пишет: «...преподаватель, у которого на лекциях в буквальном смысле дымились мозги от напряжения и интеллектуальное усилие было похоже на катание на американских горках — скорость, восторг, азарт»<sup>1</sup>.

Профессор Военно-медицинской академии им. С. М. Кирова, д-р мед. наук, Лауреат государственной Премии СССР Б. В. Овчинников вспоминает время обучения на спецфаке по инженерной психологии: «В 1981 году мы пришли на факультет изучать психологию, представляя себе эту науку весьма туманно. Нам повезло, что нашим гидом в течение всего учебного процесса был Аркадий Ильич. Он сразу отнесся к нам с открытой душой, и это отношение сохранилось до самого выпуска. Он был всегда доступен, готов к обсуждению любых проблем, иногда выходящих за официальные границы. Он не держал дистанции — для каждого из нас он был хорошим товарищем и дру-

---

1 URL: <http://yaroslava.spb.ru/cv-essay/teachers>.

гом — доброжелательным, слегка ироничным, драчливым, но всегда чутким и внимательным. Много часов провел он с нами в учебной аудитории. Как правило, он излучал жизнерадостность и энергию. Хотя все мы хорошо знали, что временами он был тяжело болен. Вспоминается цитата: „Средний учитель рассказывает. Хороший учитель объясняет. Очень хороший учитель демонстрирует. Великий учитель вдохновляет“ (Уилльям Артут Ворд). Не моя компетенция судить о величии, но Аркадий Ильич именно вдохновлял нас. Встречаясь с нами и на факультете, и за его пределами, он помогал каждому найти свой собственный маршрут в необъятном психологическом пространстве, помогал не заблудиться и не растеряться. Учебные курсы, которые вел Аркадий Ильич, были сложными и касались, в частности, инженерно-психологического проектирования профессиональной деятельности. По каждой теме, по каждому вопросу Аркадий Ильич имел глубоко продуманное собственное мнение. Довольно часто интересный вопрос из нашей аудитории помогал ему буквально воспарить мыслью и над сегодняшней темой, и над сегодняшним днем. И тогда мы становились слушателями интереснейших рассказов, наполненных чувствами и ассоциациями — рассказов об инженерной психологии, и не только о ней. Вот одна из записей моего конспекта, выражающая кредо Нафтульева: „Любые ограничения творческой деятельности и вообще деятельности всегда вредны“. Конечно, мы понимали, что до проектирования психических состояний и личности в профессиональной деятельности еще далеко, но с Аркадием Ильичом можно было помечтать и об этом. Увлеченный и оригинально мыслящий ученый-исследователь, яркий и душевный преподаватель, человек большой интеллигентности и широкой эрудиции — таким запомнился мне Аркадий Ильич Нафтульев» (здесь и ниже приведены воспоминания учеников А. И. Нафтульева, инициированные автором данной статьи).

Наталья Марковна Лебедева, ныне ректор «СПб института Гештальта», ранее научный сотрудник группы Нафтульева, которую все любили и ласково называли Фимочка, вспоминает: «Я проработала на факультете психологии тринадцать с лишним лет — сразу после его окончания и все эти годы в лаборатории системных исследований, которой руководил Аркадий Ильич Нафтульев. Помню нашу „фирменную лабораторную атмосферу“: с бурными дискуссиями по поводу того или иного литературного источника, с обсуждениями результатов собственных исследований, отмечанием Дней рождений и других праздников, командировками на научные конференции большим составом...

И всегда в центре событий был Аркадий Ильич – с его эмоциональностью и эрудицией, с искренней любовью к науке и прекрасным знанием поэзии, с его полемическим задором и готовностью идти с открытым забралом на, казалось бы, „устоявшиеся истины“, с его огромной любовью к творчеству...

Именно Аркадий Ильич вынуждал, выпестовал, вырастил меня – из наивного молоденького двадцатидвухлетнего м. н. с. в кандидата психологических наук, надеюсь, что-то понимающего в психологической науке и психологической практике. Именно он научил меня внимательно относиться к накопленным достижениям, не бояться новизны, уметь работать с литературой и быть способной отстаивать свою точку зрения. Именно Аркадию Ильичу я в огромной степени обязана развитием своей обучаемости и креативности, которые так помогают мне в работе и жизни.

С низким поклоном к дорогому для меня человеку – Аркадию Ильичу Нафтгульеву, с неизменной светлой о нем памятью».

Профессор Петербургского университета, д-р психол. наук Куликов Леонид Васильевич отмечает атмосферу и организацию работы в лаборатории А. И. Нафтгульева: «В шестидесятые и семидесятые годы двадцатого века психология перестала быть одной из дисциплин философских наук и полностью оформилась как самостоятельная наука, со своим предметом, теорией, методологией и методами. В ней возникло разделение на теоретическую (фундаментальную), прикладную и практическую. С наибольшим размахом в прикладной психологии, безусловно, велись инженерно-психологические разработки. В лаборатории А. И. Нафтгульева была подлинно университетская атмосфера с поглощенностью наукой, тягой к творчеству, желанием в сотрудничестве с «технарями» сделать устройства, если не совершенные, то максимально полезные и удобные для работы операторов, диспетчеров, машинистов... Нафтгульев, по мнению многих, был яркой личностью. Выступая на многочисленных в те годы научно-технических конференциях, в своем полемическом задоре он, пожалуй, был не всегда точен и не все утверждения основательно аргументировал, но своим азартом будоражил аудиторию удивительно. Создавалось впечатление, что этот ученый сделает открытие если не завтра, то на днях непременно. До девяностых годов у лаборатории никогда не было проблем с заказчиками и финансированием. После его выступлений желающие заключить договор выстраивались чуть ли не в очередь. Грянувшие перестройка и реформы перечеркнули договорные прикладные исследования практически полностью, лаборатория распалась».

Много свидетельств от бывших учеников о том, что Нафтульев был прекрасным учителем и популяризатором науки. Он был одним из организаторов спецфакультета по переподготовке кадров в области инженерной психологии, вел активную педагогическую и просветительскую деятельность, читал учебные курсы:

- «Психология» (на кафедре информационных систем в искусстве и гуманитарных науках филологического факультета СПбГУ);
- «Когнитивная психология» (на кафедре информационных систем в искусстве и гуманитарных науках филологического факультета СПбГУ);
- «Системные методы в психологии»;
- «Проблемы развития интеллектуального и творческого потенциала школьников»;
- раздел «Интеллект и креативность» в курсе «Общая психология»;
- «Технология развития креативности студентов в образовательном процессе»;
- «Психология развития интеллекта и креативности»;
- «Раскрытие интеллектуального и творческого потенциала студентов».

Будучи активным действующим ученым, он наполнял свои лекции самым современным и актуальным содержанием, что привлекало к нему студентов и курсантов разного возраста и уровня образования. Для всех он был своим!

### **Сфера научных интересов и достижения**

Аркадий Ильич был энциклопедически образованным человеком, ученым с ярко выраженными полемическими способностями и чувством нового, что позволило ему быть прекрасным оратором и лектором. Хорошее владение английским языком и доступ к зарубежной периодике и литературным источникам способствовали тому, чтобы быть в курсе всех новинок в области учета человеческого фактора. Полученной информацией он щедро делился со своими коллегами и студентами, чем и вызывал всеобщее уважение. Нафтульев был одним из ведущих отечественных специалистов в области инженерной психологии, психологии интеллекта и психологии творчества, киберэтики [2, 4, 17, 21]. В сферу его научных интересов входили вопросы принятия решений в условиях неопределенности, проблемы подобия в тренажерах, разработка психологических проблем киберпространства (интернет-пространства).

Становление Аркадия Ильича как ученого, исследователя проблем человеческого фактора связано с последовательным решением задач, возникавших перед психологией вследствие развития техники и технологий, в связи с появлением новых машин и механизмов, управляемых человеком. Это достаточно стандартный путь инженерного психолога, действующего на границе инженерного и психологического знания.

Первые его работы, к которым он неоднократно возвращался, были пробой пера в отношении использования математики и методов математического моделирования при разработке эргатических систем [1, 5, 13, 18, 20]. В концептуальной форме была сформулирована проблема инженерно-психологического проектирования и обеспечения деятельности человека-оператора в человеко-машинной системе [3, 14, 16, 19], которая долгое время занимала умы инженерных психологов, пытавшихся создать психологическую теорию деятельности как теоретическую основу инженерной психологии [30].



**Рис. 2.** А. И. Нафтуньев в кругу своих коллег по факультету психологии Ленгосуниверситета. Слева направо верхний ряд: В. К. Гайда, Е. К. Гусев, А. И. Нафтуньев, К. Д. Шафранская, В. В. Лоскутов, Ю. Тубольцев; нижний ряд слева направо: В. П. Лисенкова, Н. А. Кудрявцева, В. А. Ганзен, Ю. Г. Трошихина

Создание техники с учетом человеческого фактора было связано у А. И. Нафтульева с решением задач слежения за динамическими объектами [13, 17] созданием тренажеров и моделей обучения [15, 25], реализацией принципа оптимальности [20], оценкой профессионального интеллекта и готовности [21, 22], и решением задач по учету человеческого фактора в проектировании и управлении [14, 16, 27].

Отдельная тема интересов А. И. Нафтульева была связана с изучением картин мира [23] и, в частности, языковой картины мира. Опираясь на исследования А. Р. Лурии, В. А. Звегинцева, В. М. Мягковой в соответствии с которыми значение слова многомерно и регулируется взаимосвязанными чувственно-образными компонентами и рациональными (различной степени сложности) определениями предмета, им с соавтором (Л. И. Бабаниным) было проведено экспериментальное исследование понятийного мышления человека в общении с компьютером [2]. Анализировалась специфика понятийного мышления в общении, опосредствованном компьютером, по сравнению с непосредственным общением с экспериментатором. В результате исследования показано, что при опосредствовании компьютером понятийное мышление направлено на обработку определений одного содержания, оно относительно одноплановое, в то время как в диалоге с экспериментатором оно связано с анализом различных содержаний, т. е. становится более многоплановым. Выявлен новый феномен понятийного мышления — вариативность понятийного компонента словесного значения в зависимости от условий деятельности [2]. Такой результат интересен в настоящее время в контексте разработки больших языковых моделей генеративного искусственного интеллекта (ИИ), являющихся генераторами осмысленных текстов в рамках заданного предметом контекста.

В соответствии с неклассическим системным подходом А. И. Нафтульева интересовали интерпретации новых форм воздействия на группы людей средствами массовой информации, в рамках модных тогда моделей социального конструкционизма [24].

Отдельного внимания заслуживает изданное в 1979 году и написанное в соавторстве с А. А. Крыловым и М. А. Дмитриевой учебное пособие по инженерной психологии и психологии труда [7]. Здесь впервые в систематизированной форме были рассмотрены вопросы инженерно-психологического проектирования систем «Человек—ЭВМ», что предвосхитило и опередило на десятилетия работы западных авторов в рамках научно-практической ветви инженерной психологии — юзабилити. В практикуме по инженерной психологии и психологии

труда, появившемся в 1983 году [27], были дополнены и развиты до методического уровня многие идеи А. И. Нафтутьева, связанные с инженерно-психологическим проектированием деятельности и особенностями работы сенсорных систем оператора при приеме разномодальной информации. Справедливости ради следует заметить, что в более позднем периоде творчества Аркадий Ильич сменил точку зрения на инженерно-психологическое проектирование, считая, что психологического образования недостаточно для решения возникающих при этом задач. Требуется инженерное образование и работа психологов в tandem с инженерами. Сейчас это мнение доминирует в дискурсе исследователей и практиков проектирования эргатических систем и систем с искусственным интеллектом.

Труды А. И. Нафтутьева отмечены грамотой Министерства образования РФ и почетной медалью Санкт-Петербургского университета.

Можно много говорить об этом неординарном человеке, блестящем полемисте, серьезном ученом, верном друге и товарище, педагоге, достойном представителе научной психологической школы Санкт-Петербургского университета...

Его жизнь оборвалась 17 мая 2008 года.

Вечная память!

### Литература

1. *Ахутин В. М., Нафтутьев А. И.* Математическое моделирование деятельности человека-оператора при разработке эргатических систем // Соционика, психология и межличностные отношения: человек, коллектив, общество. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 245–257.
2. *Бабанин Л. Н., Нафтутьев А. И.* Исследование понятийного мышления в общении, опосредованном компьютером // Educational Technology & Society. 2007. № 10 (2). С. 327–337.
3. *Венда В. Ф., Нафтутьев А. И., Рубахин В. Ф.* Организация труда операторов (инженерно-психологические проблемы). М.: Экономика, 1978.
4. *Войсункский А. Е., Нафтутьев А. И.* Актуальные психологические проблемы киберэтики // Гуманитарная информатика. 2007. № 3. С. 31–39.
5. *Ганзен В. А., Нафтутьев А. И.* О математическом моделировании в инженерной психологии // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 3. Л.: Изд-во ЛГУ, 1973. С. 97–103.
6. *Головей Л. А.* Основатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) психологической школы Б. Г. Ананьев: ученый, опередивший свое время // Вестник СПбГУ. Психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 29–42.



7. *Дмитриева М. А., Крылов А. А., Нафтутьев А. И.* Психология труда и инженерная психология. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979.
8. *Журавлев А. Л., Кольцова В. А.* Ломов Борис Федорович. Новатор в психологии: научная и научно-организационная деятельность // Выдающиеся ученые Института психологии РАН. Биографические очерки / Под ред. А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. С. 9–44.
9. *Журавлев А. Л., Костригин А. А.* Теоретические проблемы инженерной психологии в трудах Б. Ф. Ломова. // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 180–216.
10. *Зинченко Т. П.* Опознание и кодирование. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1981.
11. *Зинченко Т. П.* Когнитивная и прикладная психология. М.: Психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «Модэк», 2000.
12. Историческая преемственность в отечественной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019.
13. *Нафтутьев А. И.* О математической модели деятельности человека-оператора в задачах слежения // Теоретическая и прикладная психология в Ленинградском университете: тезисы докладов научной конференции, посвященной 150-летию СПб-Петроградского-Ленинградского университета и 25-летию психологического отделения – факультета психологии, Ленинград, 01–31 мая 1969 года / Под ред. Б. Г. Ананьева, А. А. Бодалева. Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. С. 192–193.
14. *Нафтутьев А. И.* Проблема проектирования деятельности человека-оператора в системах управления и методы ее решения // Инженерно-психологическая оценка сложных систем. Харьков, 1973. С. 86–95.
15. *Нафтутьев А. И.* О выборе уровня подобия тренажера реальному объекту управления // Проблемы общей и инженерной психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. С. 129–133.
16. *Нафтутьев А. И.* Три концепции инженерно-психологического проектирования // Вестник Ленинградского университета. 1975. № 23. С. 88–95.
17. *Нафтутьев А. И.* Влияние условий деятельности на характеристики двумерного слежения // Проблемы инженерной психологии. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1976. С. 151–162.
18. *Нафтутьев А. И.* Пути математизации психологии // Вопросы психологии. 1978. № 3. С. 171–174.
19. *Нафтутьев А. И.* Современные вопросы инженерно-психологического обеспечения АСУ. Киев: Об-во «Знание» УССР, 1979.

20. *Нафтутьев А. И.* Принцип оптимальности в инженерной психологии // Вестник Ленинградского университета. Сер. «Экономика. Философия». Право: Научно-теоретический журнал. 1980. № 17. Вып. 3. С. 63–68.
21. *Нафтутьев А. И.* Профессиональный интеллект: Структура и формирование // Практическое мышление: Функционирование и развитие / Отв. ред. Д. Н. Завалишина. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1990. С. 97–105.
22. *Нафтутьев А. И.* Методика оценки профессиональной готовности оператора // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2008. № 1 (43). С. 51–58.
23. *Нафтутьев А. И., Ермолов Ю. В., Седова В. М.* К исследованию картины мира // Мышление и общение в практической деятельности. Материалы межвузовской научно-практической конференции по проблеме «Мышление в производственной деятельности: когнитивная и регулятивная функции, продуктивные и репродуктивные компоненты». Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1992. С. 51–53.
24. *Нафтутьев А. И., Сергеев С. Ф.* Деструктивный автопоэзис СМИ в рамках социального конструкционизма // Актуальные проблемы социальной психологии. Материалы международной научно-практической конференции 27 апреля 2007 года. СПб., 2007. С. 166–168.
25. *Нафтутьев А. И., Тимофеев А. В.* Модель обучения человека-оператора в режиме компенсаторного слежения с релейным регулятором // Теоретическая и прикладная психология в Ленинградском университете: тезисы докладов научной конференции, посвященной 150-летию СПб-Петроградского-Ленинградского университета и 25-летию психологического отделения – факультета психологии, Ленинград, 01–31 мая 1969 года / Под ред. Б. Г. Ананьева, А. А. Бодалева. Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. С. 194–196.
26. *Олейник Ю. Н., Журавлев А. Л.* Научные традиции как механизм преемственности психологического познания. Часть 1. Состояние и трудности изучения // Психологический журнал. 2024. Т. 45. № 3. С. 5–14.
27. *Зинченко Т. П., Суходольский Г. В., Дмитриева М. А.* и др. Практикум по инженерной психологии и психологии труда: Учеб. пособие. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1983.
28. Психологическая наука в Санкт-Петербургском университете 1966–2016. К 50-летию открытия факультета психологии / Отв. ред. А. В. Шаболтас; ред.-сост. Н. В. Гришина. СПб.: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та, 2016.
29. *Сергеев С. Ф.* Забытые страницы советской инженерной психологии // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 4. С. 101–105.

30. *Сергеев С. Ф.* Рыцарь математики и логики в психологии: Геннадий Владимирович Суходольский // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 6. С. 112–116.
31. *Сергеев С. Ф.* Краткая история послевоенной советской инженерной психологии и эргономики в лицах // Эргодизайн. 2021. № 4. С. 313–319.

### **On the wave of my memory: Arkady Ilyich Naftulyev**

*S. F. Sergeyev*

*St Petersburg State University, St Petersburg*

The main facts of the human and scientific biography of the famous representative of the Leningrad region are considered/St Petersburg Scientific School of Psychology Arkady Ilyich Naftulyev. Its role in the development of national labor psychology, engineering psychology and ergonomics, and the training of specialists for high-tech sectors of the national economy is shown. The scientific results and achievements of A. I. Naftulyev and the laboratory of system research of the Faculty of Psychology of the Leningrad State University headed by him are considered. His outstanding personal, organizational and teaching qualities are separately noted.

*Keywords:* labor psychology, engineering psychology, Arkady Ilyich Naftulyev, Leningrad School of Psychology, ergonomics.

## **Труд учителя в истории отечественной психологии в XIX—первой трети XX вв.: попытки описания**

*Н. Ю. Стоюхина*

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,  
г. Нижний Новгород

В статье делается попытка представить динамику представлений труда российского учителя, с начала XIX в. до 1930-х гг. Такая временная рамка обусловлена тем, что впервые о труде учителя гимназии было сказано в «Устава учебных заведений, подведомых университетам» (1804 г.), а в 1930-х гг. началось научное (психотехническое) изучение труда педагога. На протяжении XIX в. на учителей государство возлагало обязанности по воспитанию, образованию учеников и надзору за ними, а также сбор сведений краеведческого характера; заботилось о системе подготовки будущих педагогов. в обществе постепенно укреплялась мысль о необходимости регулярного характера обучения, и школа как социальный институт постепенно получала признание в обществе. Одной из первых попыток дать описание профессии педагога было предпринято педагогом М. А. Рыбниковой и психологом Н. А. Рыбниковым в 1917 г., затем изучение педагогов были продолжены П. П. Блонским, А. А. Красновским, П. Н. Шефтелем, А. Б. Залкиндром, В. П. Кашкадамовым, Т. Г. Маркарьяном, М. Ф. Беяевым. В 1928 г. вышло в печать исследование, проведенное по запросу Центрального комитета профсоюза работников просвещения сотрудниками Клиники профессиональных и социальных болезней I МГУ с педагогами опытно-показательных школ Москвы. Коллектив врачей тщательно изучили профессиональные условия работы педагогов, влияние на здоровье. После 1936 г. профессия учителя объективными методами больше не изучалась до возрождения психологии труда в СССР.

*Ключевые слова:* история психологии, педагог, педология, дидактика, выбор профессии, изучение профессии.

**В** современном обществе фраза «учитель – почетная профессия» произносится часто, практически в каждом случае, когда речь заходит об педагогах. Нецелесообразно в данной статье давать ссылки на литературу об учителях и учительском труде современного исторического периода, написанную писателями, педагогами, психологами, специалистами по менеджменту и др., сосредоточимся на историко-психологических вопросах [9, 18]: что представляла собой профессия учителя на разных этапах истории науки и психологии? Как видело учителей общество? Как они сами представляли себя? Как анализировали их труд профессиональные психологи?

В России эти вопросы начали подниматься еще в XIX в., постепенно обрстая более точными ответами. Важным этапом в познании профессии учителя стали 1920-е гг., когда психотехники овладели методами профессиографирования. Но начнем с XIX в.

Учебная реформа в Российской Империи началась с «Устава учебных заведений, подведомых университетам» (т. е. гимназий – *Н. С.*), поданного 8 октября 1804 г. императору Александру I, а 5 ноября того же года получившего резолюцию – «Быть по сему». О целях создания гимназий государство заявляло: «1-е, приготовление к Университетским наукам юношества, которое по склонности к оным или по званию своему, требующему дальнейших познаний, пожелает усовершенствовать себя в Университетах; 2-е, преподавание наук, хотя начальных, но полных в рассуждении предметов учения, тем, кои не имея намерения продолжить оные в Университетах, пожелают приобретать сведения, необходимые для благовоспитанного человека» [15, с. 103]. В Уставе говорилось также о труде учителя, назначаемого окружным университетом по его представлению: «для малолетних детей он старается сделать учение свое легким, приятным и более забавным, нежели тягостным. При наставлении всех учащихся, а особливо возрастных, учитель должен стараться более о образовании и изошрении рассудка их, нежели о наполнении и упражнении памяти, не теряя из виду главного предмета юношеского наставления, состоящего в том, чтобы приучить детей к трудолюбию, возбудить в них охоту и привязанность к наукам, которая... заставила бы их пещись о дальнейшем усовершенствовании себя; показать им путь к наукам, дать почувствовать цену оных и употребление, и через то сделать их способными ко всякому знанию; особливо ж дать уму и сердцу их надлежащее направле-

ние, положить в них твердые основания честности благонравия, исправить и преодолеть в них худые склонности» [там же, с. 107]. При этом, занимая место родителей, учитель не должен управлять детьми самостоятельно, а только советуясь с родителями. В этом Уставе на педагогов возлагались и посторонние обязанности, т. е. то, что позже назовут внеклассной работой, — собирать «интересные сведения о провинции, успехах наук, посещениях и т. д. <...> исторические метеорологические, типографические и статистические записки о губерниях» [там же], таким образом, учитель должен был стать еще хроникером и краеведом, что могло быть оплачено, если «будет достойно уважения» [там же].

В 1827 г. вышел указ, известный как рескрипт о сословности образования, где воля императора Николая I звучала так: «чтобы повсюду предметы и способы учения были соображаемы с будущим предназначением обучающихся, чтобы каждый... не стремился чрез меру возвыситься над тем состоянием, в котором ему суждено родиться» [33, с. 136]. Задачей учителя был контроль деятельности учащихся, не допуская их самостоятельности.

На протяжении всего XIX в. совершенствовалась система подготовки педагогов [8, 15, 33], а в обществе постепенно укреплялась мысль о необходимости регулярного характера обучения и, соответственно, школа как социальный институт постепенно получала признание.

Важным этапом в развитии педагогических компетенций у российских учителей стали создание и деятельность педагогических институтов, действовавших с 1804 г. при Московском, Харьковском, Казанском, Дерптском и Виленском университетах, в которых готовились учителя для гимназий и уездных училищ. В этих институтах обучались немногочисленные студенты университетов, которых привлекала педагогическая деятельность, т. е. они получали дополнительное образование [10]. Таких «профессоров новой формации» [там же] было очень немного, но они оказали «влияние на изменение общего культурного контекста России первой половины XIX века» [там же, с. 34], в том числе, разрабатывали теоретические основы отечественной педагогики, создавали научные сообщества, просвещали общество.

К концу XIX в. стало очевидным значительное увеличение женщин в учительской массе, «они занимали все более прочное положение в этой области общественной деятельности. Это было отчасти обусловлено тем, что работа мужчин, особенно в начальной школе, в материальном плане уступала другим занятиям» [33, с. 323].

Постепенно в обществе сложился такой взгляд на учителей, согласно которому среди них есть, в основном, только два вида профес-

сионалов: подвижники с геройским терпением, самоотверженно преданные идее служения народу, и люди, пришедшие на службу учителя от безысходности, из-за невозможности найти более легкий и хорошо оплачиваемый заработок. В основе мотивации труда первой части учительства было стремление, характерное для народников, — отдать долг народу бескорыстным служением ему. Материальная скудость, ужасные условия работы — все это создавало ореол подвижничества, порой мученичества. И если в начале своего пути молодые девушки и женщины с энтузиазмом выполняли свой учительский долг, невзирая на нужду, то с опытом они утрачивали энергию и любовь к своему делу, наполняясь непроходившей усталостью.

Огромное значение для российских учителей имела книга Г. Мюнстерберга (1863—1916) «Психология и учитель», переведенная в России в 1909 г. Мюнстерберг предложил современному ему учителю все то, чего достигла на тот момент психология, способная помочь педагогу в его труде [19].

Одной из первых попыток дать описание профессии педагога было предпринято в сборнике, составленном сестрой и братом Рыбниковыми: педагогом, литературоведом, методистом Марией Александровной Рыбниковой (1885—1942) и психологом Николаем Александровичем Рыбниковым (1880—1961). Сборник «На распутье», выпущенный в 1917 г. в преддверии великих революционных событий, предназначался юношеству в помощь при выборе профессии. В сборнике принимали участие широко известные профессионалы того времени: педагог, реформатор школы Павел Петрович Блонский (1884—1941), общественный деятель и публицист Владимир Игнатьевич Востоков (1868—1957), переводчик и драматург Николай Николаевич Голованов (1867—1938), экономист Андрей Андреевич Евдокимов (1872—1941), врач-терапевт Вениамин Яковлевич Канель (1873—1919), русский театральный режиссер, теоретик театра, художник и переводчик Федор Федорович Комиссаржевский (1882—1954), композитор, дирижер, музыкальный критик Николай Разумникович Кочетов (1864—1925), общественная деятельница, публицистка и издательница Екатерина Дмитриевна Кускова (1869—1958), педагог, преподаватель и организатор Киевского Фребелевского педагогического института Наталья Дмитриевна Лубенец (?—1943), ветеринар, ученый и педагог Алексей Николович Макаревский (1863—1942), экономист, профессор Николай Павлович Макаров (1887—1980), политический деятель, адвокат Павел Николаевич Малянтович (1869—1940), архитектор, археолог, реставратор Николай Владимирович Марковников (Морковников) (1869—1942), русский художник, живописец,

акварелист Федор Иванович Рерберг (1865–1938), педагог и земский деятель Степан Онисимович Серополко (1872–1959), экономист, социолог, социальный антрополог Александр Васильевич Чайанов (1888–1937), психолог, педолог Полина Осиповна Эфрусси (1876–1942) и др.

Каждый из авторов написал очерк о «своей» профессии: актера, музыканта, художника, архитектора, священника, дошкольной воспитательницы, учителя начальной школы, учителя средней школы, педагога по внешкольному образованию, ученого, юриста, журналиста, кооператора, статистика, фабричного инспектора, чиновника, коммерсанта, чиновника, врача, ветеринарного врача, агронома, инженера, железнодорожного служащего, почтово-телеграфного чиновника, коммерческого служащего и др., указав на ее общечеловеческую ценность, национальное и общественное значение, возможное личное удовлетворение от труда данного рода. Они обратили внимание на условия работы в России, бытовую обстановку, идейную атмосферу данной специальности, личные дарования, индивидуальные свойства, желательные для работника в данной области. Кроме того, в каждой статье описали учебную и практическую подготовку, необходимую для намеченной профессии.

В вступительном очерке психолог Николай Александрович Рыбников обратился к молодым людям с романтической речью: «Великое дело — быть каждому на своем месте! Удачно взятая работа делает человека творцом и художником, повышает его самочувствие, делает его членом общества и гражданином государства. Вообще говоря, при известном запасе душевного и физического здоровья, нет человека бесполезного. Пусть трудно найти то место, где можно с наибольшей продуктивностью приложить свои силы и свои способности, но такое место всегда есть. В интересах блага общего, в интересах личного счастья, пусть каждый ищет этого своего места, этого наиболее пригодного для него дела» [20, с. 4]. Он был убежден, что нет человека, непригодного ни к чему, и нужно только суметь услышать «голос призвания, почувствовать вовремя ловкости своих рук, остроту глаза, учесть это» [20, с. 8], и сожалел, что средняя школа воспитывает пассивного человека, а не творческого и активного, может быть поэтому «интеллигенция так не приспособлена к жизни, к работе, поэтому молодежи так трудно оценить свои силы. А ведь самый пустяковый жизненный случай, где человек должен что-то сделать, испытать себя в работе, зачастую открывает ему глаза на самого себя, выявляет неожиданно какую-нибудь способность или даже талант» [20, с. 9]. Н. А. Рыбников ссылался на заграничный опыт, где в «больших промышленных центрах Соединенных



Штатов, Англии и Германии учреждены специальные справочные бюро, куда направляется окончивший школу подросток; его опрашивают, осматривают, осведомляются о семейном положении, о средствах его родителей; происходит, одним словом, что-то вроде докторского осмотра, — но нечто еще более сложное, — и дается затем совет относительно выбора профессии. Так как таким способом обслуживается, главным образом, торговля и промышленность, то это бюро снабжается самыми подробными сведениями о работе местных фабрик и заводов, об экономических, физических и гигиенических условиях каждого вида труда. Сами работодатели теперь охотно идут навстречу с такого рода сообщениями» [там же]. Таким образом, Н. А. Рыбников подтвердил то, о чем мечтал его учитель Г. И. Челпанов, когда убеждал своих учеников: в России, несмотря на ее научно-психологическую отсталость, наступит время, когда прикладная психология будет востребована [30].

Н. А. Рыбников одним из первых в России обратился к юношеству с профессиональным разговором о роли психологии в выборе профессии [23]. Его статья заканчивалась словами сожаления о том, что общество все еще мало озабочено вопросом профориентации молодых людей: «...в этой области царит полнейший хаос, объясняющийся тем, что необходимость заработка заставляет браться за первое подвернувшееся под руку дело. В результате страдает и общество от непродуктивной растраты человеческих сил, растраты, объясняющейся малой приспособленностью свойств работника к условиям работы. При таком положении вещей общество, конечно, не получает и доли того, что могла бы дать личность при более правильной организации распределения труда. Еще больший терпит ущерб сама личность вследствие неудовлетворенности, сознания неспособности внести в работу элемент творчества, ибо „труд без творчества есть рабство“. Человек становится неудачником зачастую лишь потому, что ему в свое время не помогли найти его место, на котором он смог бы творчески выявить себя, испытать радость и свободу от труда по призванию» [23, с. 56].

Среди ряда статей с описаниями различных профессий обращают внимание те, которые посвящены работе учительниц. Статья о народной учительнице и учителе средней школы были написана М. А. Рыбниковой, к тому времени имевшей большой опыт собственного учительства.

Кризис военного времени, сопровождавшийся бегством народных учительниц из народных школ и училищ, пагубно отразился на жизни деревенских школьников. Когда-то в народные учительницы шло

более половины выпускниц VIII классов женских гимназий, но война 1914 г. открыла молодым малосостоятельным женщинам и другие возможности труда: сестры милосердия, банковские служащие, служащие на железной дороге. М. А. Рыбникова не осуждала девушек за то, что они мало идут в деревню, хотя к молодой учительнице «тянутся в школу все поголовно девочки (раньше это было бы совсем необычно!), тайком с заднего крыльца заходят бабы, чтобы поучиться грамоте; от обычных учеников отбою нет. Теперь, в годы великих событий, так особенно важно быть грамотею и книжнику среди этой темной заброшенной массы» [25, с. 123]. Но маленькая зарплата, отсутствие помощи земства (часто не бывало дров для отопления школы, учебников, парт, керосина и пр.), одиночество, тоска по культурной жизни, — все это не давало насладиться счастливыми часами истинного счастья совместного труда учителя и ребенка: «...содружество взрослого с ребенком может быть крепким и радостным, оно является неисчерпаемым источником живой воды; этой живой водой кропится душа, — душа ребенка, душа одинокого учителя. И в часы общения с детьми забываются многие беды, детские голоса заглушают вой метели, завывание русского осеннего ветра», — писала Рыбникова [25, с. 119].

С учителями средней школы дело обстояло не лучше, тем более что в обществе сложился определенный взгляд на педагога: «...кто только не бранил учителя средней школы. Ученики с ним в вечной вражде; в мужских гимназиях эта война длится многие годы, безо всяких перемирий; общество учителя ненавидит, литература изливает всю свою чернильную желчь для изображения гимназических уродов, деспотов и самодуров, облаченных в вицмундиры; насколько принято умиляться перед народными учителями, настолько же вошло в традицию обличать учителя средней школы; ведь в нашей беллетристике гимназия сплошь изображена такими красками, что восемь гимназических классов, с приготовительными в придачу, представляются какими-то девятью кругами дантовского ада» [26, с. 136]. А на самом деле двухмесячный ежегодный отпуск не снимал ужасного утомления, материальное положение учителя не считалось завидным: «...семейный человек не имеет денег ни на путешествия, ни на книги, входит в долги, набирает несообразное количество уроков: до 40 и даже больше уроков в неделю» [26, с. 137].

Но, по мнению М. А. Рыбниковой, в начале XX в. в сознании учителей стали происходить значительные изменения: расставаясь с чеховским образом «человека в футляре», они все чаще вставали на защиту учеников, уже не следили за ними, совершенствовали методы

преподавания. Мария Александровна задалась вопросом: что же значит быть настоящими учителем и воспитателем? Таким образом, появилось первое описание желаемого идеала учителя: «...доброе сердце, гуманная снисходительность и терпимость; большая сила воли и настойчивость; выдержка и самообладание; постоянное спокойствие; такт, разумная твердость; педантическая аккуратность. И наоборот, педагогу нельзя быть человеком злым, жестоким, нетерпимым, несдержанным, вспыльчивым, горячим, слабым и уступчивым, неуравновешенным, непоследовательным, неустойчивым. Соединение доброты и твердости, мягкости и непреклонности, гуманного отношения к детям и суровой требовательности, спокойной уравновешенности и сильного характера, — вот идеальная схема качеств, нужных учителю и воспитателю» [26, с. 142].

Говоря о предреволюционной ситуации, отметим, что учительство ожидали наступавшие революционные события и встретило их с восторгом, воодушевлением и новыми идеями. Психолог П. О. Эфрусси считала, что в тот период перед педагогами встала великая и благодарная задача — воспитать первое поколение свободных русских граждан, и они — педагоги — верившие в истину, добро и красоту, оптимисты, победившие «чувство глубокой усталости, тот внутренний протест, аскетическое отрицанье „цветов“ как символа радости и красоты, которые заполняли души многих русских педагогов» [35, с. 7]. Она была убеждена, что «дело насаждения культуры и народного просвещения перестанет быть тяжелым подвигом. Исчезнет „надрыв“... работа воспитателя и педагога озарится, наконец, радостью» [там же].

В это время стали раздаваться призывы к учителю не ограничиваться влиянием на детей только в стенах школы, а воздействовать на них и вне ее. Так, например, губернский съезд учителей и деятелей по народному образованию Нижнего Новгорода в мае 1917 г. постановил: «...во избежание случайной постановки внешкольного образования и в интересах как широкого развития его, так и плодотворной работы школы, необходимо, чтобы внешкольная просветительная работа велась особыми деятелями по внешкольному образованию (библиотекарями, педагогами, преподавателями в школах взрослых и т. п.), имеющими начальную подготовку, свободными от других служебных обязанностей и в достаточной мере оплачиваемыми» [22, с. 1], для чего необходимо опираться на психологию местного населения, направлять главное внимание не на технику, а на методику внешкольной просветительной работы, проводить в народную среду искусство во всех его видах за счет народных выставок, сети передвижных крестьянских академий.

Революция 1917 г. не прибавила материального благополучия учителям. В прессе печатались их письма о тяжелой доле, полные трагедии: «Я голодаю, ем картошку и квас, хожу в рваных сапогах и кругом в долгу. Я не могу пойти к крестьянам в избу, потому что слышу и без того кругом: тебе есть нечего, поди я тебе грибков подам»; «Я, например, в своей школе всю зиму живу одна-одинешенька, сама мету в школе полы, сама топлю печь. <...> Нам говорят красивые слова: „сейте разумное, доброе, вечное!“; но о нашем положении как-то принято забывать» [17].

На педагогов возлагались огромные надежды в деле создания нового общества и нового человека. Из огромного множества высказываний самых различных авторов мы предложим лишь несколько точек зрения от специалистов самого разного уровня и местоположения.

Педагог и педолог Павел Петрович Блонский (1884–1941), рисуя новый идеал личности педагога в своей книге «Трудовая школа» (1919), пользовавшейся огромным успехом [31, с. 197], писал, что теперь учитель трудовой школы — агитатор и пропагандист, который пробуждал педагогические силы самих трудящихся масс [3, с. 59], профессией его стало культуuroстроительство, он должен был бороться за культуру и трудовую школу, стремиться к постоянной работе над своим образованием, помня, что «настоящий учитель — не энциклопедический словарь, а Сократ» [3, с. 61], и, конечно, думать о детях, «исходить из переживаний и интересов здоровья детей» [3, с. 62].

Профессор Казанского университета, педагог Архип Алексеевич Красновский (1885–1953) на заседании Педагогического общества при Казанском университете в 1920 г., обращаясь к будущим учителям, говорил, что педагог становится могучим двигателем современной школы — такова сила его влияния; «все, кроме педагога, оказываются переменными величинами, и только педагог оказывается величиной постоянной, несмотря на все перевыборы и т. п. случайности в его судьбе» [13, с. 20], но ему нужно освободиться от «старого чиновного отношения к своему делу. Он должен быть чутким к запросам жизни, требованиям нового общества и положению учащейся молодежи» [там же]. По мнению А. А. Красновского, педагог должен развивать в подрастающих поколениях творчество, настойчивость, силу воли и характер.

Врач из Ростова-на-Дону Павел Наумович Шефтель (1881–1937) назвал цель педагогики и педологии — «создать цельную личность, телесно и духовно всесторонне развитую, самостоятельную и высококачественную, воспитать человека с гармоничным развитием со-

циально-культурных начал, выявить в положительную сторону всю многосторонность его личных качеств» [34, с. 18].

Огромное значение роли учителя в деле культурного строительства отводил педолог, идеолог педологии Арон Борисович Залкинд (1888–1936). К сожалению, до сего времени об этой важной фигуре в психоанализе и педологии 1920–середины 1930-х гг. не написано объемного, целостного очерка, но мы лишь заметим, что психопатолог А. Б. Залкинд [28, с. 6], привлекая к себе внимание педологов своими докладами на Втором Психоневрологическом съезде (1924), опубликовал «Очерки культуры революционного времени», выделив педагогов, как особую часть интеллигенции, пропитавшихся революционной идеологией гораздо быстрее, чем другие. Он наделил учителя дополнительными воздействующими функциями политработника, так как находясь в тесном общении с детьми или взрослыми (как, например, учитель в селе), он «вгоняет в сознание своих питомцев» [7, с. 182] учебные, культурные знания и свои социально-политические убеждения. Арон Борисович безжалостно, едко, метафорично охарактеризовал «низовое учительство»: «искренне полеевшее», но пока без зрелого осознания, с неустойчивым политическим оптимизмом. Присутствовавшая повсеместно традиционная педагогика с ее «метафизической психологией и обществоведческими отбросами» никак не способствовала укреплению идеологии молодых педагогов, а напротив – помогала «их политической растрепанности» [7, с. 182]. А. Б. Залкинд предложил политически перевоспитать учительство, особенно его молодых представителей.

Главным рычагом перевоспитания он видел политграмоту – «базу и ось педагогической теории» [7, с. 183], именно она могла помочь сделать из советской педагогики «рассадник политических деятелей» [7, с. 183], для этого «марксистская атмосфера <...> должна пронизывать собой все этапы педагогической исканий и учительской практики» [7, с. 183]. Для этой цели «марксистски выдержанные работники-психологи, биологи и теоретики педагогической работы» [там же] написали «марксистски продуманные учебные планы» [там же], частично воплощавшиеся в одном-двух вузах страны, хотя даже в московских вузах не хватало педагогов-марксистов для преподавания обществоведческих дисциплин. В провинциальных педагогических вузах дело обстояло совсем плохо: преподавание обществоведческих предметов только мимикрировало под марксизм, и читали их немолодые, с точки зрения А. Б. Залкинда, преподаватели от 40 до 60 лет, выдавая «такую беллетристически-эклектическую мешанину, от которой любой критический мозг безнадежно завянет» [там же]. А. Б. Залкинд призывал

партийные и профессиональные организации, Наркомпрос обратить на это внимание. Его также тревожило отсутствие в среде слушателей педагогической школы пролетарского элемента, да и выпускники рабфаков не хотели идти в педагоги, причиной чему было «грядущее полуголодание учителя и непопулярность педагогической работы в пролетарской массе» [там же].

На фоне этих призывов к учителю — стать ведущей воздействующей на сознание молодого человека силой — психолог Н. А. Рыбников, исследуя идеалы детей, отметил, что ответов, указывавших на учителя как идеал, было втрое меньше по сравнению с опытом 1914 г. Орел учителя — главный фактор школьного влияния — сильно померк в глазах школьника, за последнее время сказалось множество причин, повлиявших на то, почему личность учителя стала менее действенной и привлекательной сравнительно с членами семьи, родственниками и т. д. [24, с. 42].

Следовало изучить профессию учителя, прекратить только призывать его к новым делам и, наконец, предпринять что-то конкретное. В 1921 г. Союз работников просвещения обратился в Институт по изучению мозга с просьбой изучить условия работы педагогов; была выбрана Комиссия по изучению условий труда педагогов (5 психологов, 3 врачей, 3 гигиенистов, 16 педагогов-практиков, 1 статистик) под председательством врача-гигиениста, физиолога, профессора Василия Павловича Кашкадамова (1863—1941). Они поставили перед собой научные задачи: изучить основные типы учителей, воспитателей, типические разновидности педагогической работы; установить положительные и отрицательные свойства личности учителя и воспитателя в отношении влияния на детей и успешности выполнения профессиональной деятельности; изучить связь успешности и качества учебно-воспитательной работы с личным отношением педагога к своей профессиональной деятельности; выяснить, какое напряжение и в каких психических функциях требуется для выполнения различного рода педагогической работы; установить соответствие имеющегося образования и опыта требованиям педагогической работы в трудовой школе; исследовать физическое состояние организма педагогов (нервную систему, внутренние органы, органы чувств) и обстановку работы в школе; выяснить степень общей утомленности педагогов и состояние их работоспособности [11, с. 149]. Методами исследования, примененные комиссией, были: корректурный метод, мысленный счет, запоминание и воспроизведение осмысленных слов, бессмысленных слогов и двузначных чисел.

Выводы комиссии были многочисленны: внимание и запоминание учителей удерживалось до 4 урока, после 5-го урока утомление преодолеvalo упражняемость, появлялось психастеническое состояние. Организм у большинства педагогов был ослаблен с рождения или раннего детства. У 2/3 педагогов были нервные заболевания, они недоедали, были лишены теплой обуви, одежды, недосыпали, жили в плохих квартирных условиях. В школах часто было недостаточное освещение, отсутствие вентиляции, переполненные классы. 80% педагогов были перегружены работой в школе и дома.

Комиссия по изучению условий труда педагогов предложила установить высшим пределом нагрузки 4 урока в день, а для больных и слабых учителей — 3 урока при сохранении оклада; обеспечить всех педагогов теплой одеждой и обувью (можно в кредит), отдыхом не менее 2 месяцев в год, лекарствами по удешевленной цене, путевками в санатории [11].

Психолог и психотехник Тигран Григорьевич Маркарьян (1884—1937) в связи с психотехникой учительского труда разработал особую науку об учителе — дидакологию (от *др.-гр.* «дидаколос» — учитель). Он обосновал важность изучения учительского труда и дал схему научной разработки проблемы учителя. Взаимосвязь педологии и дидакологии была для Т. Г. Маркарьяна очевидна: педология изучает ребенка, а дидакология — учителя, обучающего ребенка, поэтому учителя нужно учить понимать ребенка, развивать «способность вчувствоваться в него, т. е. конкретно переживать его мысли, чувства и настроения» [16, с. 32], чему также способствуют правильные занятия педологией. Т. Г. Маркарьян предложил тренировать педагогическое искусство через работу с педагогическим и педологическим интересом, педагогическим чутьем, тактом и призванием, подробно показав конкретные задачи на каждой стадии [16, с. 32—35]. В созданной им в 1923 г. «Студии психотехники педагогического труда» в Московском центральном Доме просвещения он работал с педагогами и студентами по своей схеме понимания ребенка.

Т. Г. Маркарьян заметил, что существовавшие много веков противоречивые оценки о ребенке как об ангеле и дикаре, маленьком звере, совпадают с такими же разноречивыми оценками об учителе: с одной стороны, учитель — «паразит, дефективный, никчемный, ничего путного не знающий, человек в футляре избегающий жизненной борьбы и только потому идущий к детям», с другой — «революционер, двигатель культуры, друг и учитель народа, вожак, человек, олицетворяющий в себе идеалы современности» [16, с. 41]. Выяснить истину — ка-

кой же он, учитель? — могла помочь, по мнению автора, дидаскология, точно также, как педология давала ответ на вопрос: какой же он — ребенок? Дидаскология могла помочь описать структуру учительской личности, дать характеристику его труда, указав специфику педагогического процесса, указать на наличие или отсутствие материнского или отцовского инстинкта, мотивацию учить и воспитывать и т. д.

Т. Г. Маркарян предложил предварительный план новой дисциплины, включавший ряд больших содержательных блоков, тесно связанных с проблемами современной ему педологии:

- I. Исторический обзор проблемы учителя.
- II. Современное положение учительской профессии.
- III. Разновидности учительской профессии и их характеристики.
- IV. Учитель в системах подготовки и переподготовки.
- V. Анализ педагогического процесса.

Автор указал на близкие идеи, высказанные коллегами психологами и педологами из Центрального педологического института (Н. А. Рыбниковым, В. Е. Смирновым и др.), и на их заинтересованность в разработке вопросов дидаскологии: «...выявить роль учителя и учительского коллектива как защитника детей и соучастника в создании детской культуры» [16, с. 67]. Изучать учителя можно было всеми имевшимися на тот период объективными средствами.

Заведующий кафедрой педологии Иркутского педагогического института Михаил Федорович Беляев (1880—1955) с коллегами предприняли популярное в то время анкетное обследование будущих педагогов, имевшее целью выяснить ряд вопросов, связанных с выбором данной профессии вновь поступившей молодежью; анкетирование проходило трижды: 1924—1925 уч. г., 1927—1928 уч. г. и 1928—1929 уч. г., выборки опрашиваемых каждый раз составляли более 100 студентов [2]. Среди множества вопросов анкеты в своей статье он обратил внимание на следующие:

- Какую профессию или род деятельности избрали бы вы для себя, если бы вам были предоставлены полная свобода и возможность выбора?
- Намерены ли вы по окончании педфака всецело посвятить себя педагогической деятельности?
- Если в вопросе 1 вы избираете профессию педагога, то почему именно?
- Если в вопросе 1 вы не избираете профессию педагога, то почему именно? [2, с. 146].



Выяснилось, что в 1924—1925 уч. г. профессию педагога выбрали лишь 39,2%; мужчин среди поступивших, видевших себя педагогами, было лишь 16,2%. Исследования 1927—1928 уч. г. и 1928—1929 уч. г. показали значительные улучшения: «...процент избирающих профессию педагога в 1927—28 г. повышается до 47,4% и в 1928—29 г. до 48,2%. В частности, у мужчин скачок с 16,2% до 43,2% и 30%» [там же, с. 146]. Отдельно изучались уже работающие педагоги: в 1924—1925 уч. г. из 26 учителей 18 (69,2%) решили продолжать свою профессиональную ориентацию в обучении; в 1927—1928 уч. г. среди педфаковцев уже 38,8% бывших педагогов (54 человека); из них 37 человек (68,5%) желали быть педагогами и 2 человека (3,7%) инструкторами народного образования, а всего 72,2% шли по назначению педфака. Таким образом, было очевидно значительное увеличение процента желавших остаться в прежней профессии. В 1928—1929 уч. г. Иркутский педагогический факультет имел среди педфаковцев 25,9% бывших учителей (36 человек), из них 66,7% желали быть педагогами. Как всегда в учительской профессии, женщин в 1924—1925 уч. г. было 56% против 16,6% мужчин; 51,3% в 1927—1928 уч. г. против 43,2% у мужчин и в 1928—1929 уч. г. — 63,1% против 30,2% у мужчин [2, с. 147], т. е. мужчины все же стали больше приходить в профессию. Если анализировать предпочтение выбора профессии педагога, то дети крестьян выбирали ее чаще, далее таковыми были дети рабочих. При этом выбиравших педагогику среди детей служащих было примерно в два раза меньше [2, с. 148].

До середины 1920-х гг. профессия учителя не исследовалась с психотехнической точки зрения; изменения начались, когда психологический анализ любой профессий стал важным и обязательным этапом для множества задач: профподбора, профотбора, профконсультации, профориентации, рационализации труда, диагностики и снижения профутомления, повышения и совершенствования профессиональной подготовки, изучения причин производственных травм и аварий.

Методы, применявшиеся психотехниками в профессиографии подробно перечислила О. Г. Носкова [21]: опросный лист О. Липмана, трудовой метод И. Н. Шпильрейна, наблюдение с техническими средствами фиксации результатов А. А. Дерновой-Ярмоленко, Н. А. Бернштейна, К. Х. Кекчева, метод искусственной и естественной деавтоматизации И. Н. Шпильрейна, метод критических инцидентов Фланагана, метод изучения биографий и автобиографий Н. А. Рыбникова, метод коллективного обсуждения А. С. Шафранова и М. А. Юровской, метод межгрупповых различий У. В. Бингема, сравнительный метод С. М. Васи-

лейского и А. А. Гайворовского, экспериментально-психологический метод А. П. Нечаева. Полученные с помощью этих методов данные позволили психотехникам проводить классификацию профессий, объединив их по ряду признаков.

Так, Курт Пиорковский (Heinrich Otto Curt Piorkowski, 1888–1939) разделил все профессии на низшие, средние и высшие, положив в основу характер нужных качеств и их сложность. Он же предложил другое основание для деления профессий: 1) физические, 2) художественные, 3) интеллектуальные. В первой группе целью и средством служат явления физические, а психические предпосылки, неизбежные в данном случае, имеют общий простой и элементарный характер. В последней группе, напротив, целью и средством выступают явления интеллектуального порядка. Психические процессы здесь занимают центральное место, они сложны, специфичны и разнообразны. Промежуточное место занимают художественные и некоторые технические профессии. Психические процессы здесь играют значительную роль, но они не имеют исключительного значения, поскольку продукт и средства лежат главным образом в области материального мира.

Существовало также деление профессий с точки зрения механического и творческого характера совершающейся в них работы. Первые состоят в механическом повторении одного или нескольких процессов, в простом их воспроизведении. Вторые содержали момент творческого создания нового, следовательно, такая работа сложнее.

Наконец, Г. Мюнстерберг разделил профессии на две группы по психологическому основанию: 1) профессиональные деятельности, требующие ряда психических функций, которые в сущности только внешне соприкасаются друг с другом и, хотя и обуславливают одна другую, все же не сливаются в одно единое целое; 2) профессии, где наличествует синтез этих отдельных функций, рабочих актов и процессов. В каждой из этих типов работ с преобладанием тех или других свойств отдельные рабочие процессы могут довольно сильно отличаться друг от друга, например, в фабрично-заводской работе. Существуют виды работ, требующие более высокого психического уровня, более значительного опыта. Например, в работе плавильщика максимум деятельности достигается в 36–42 года; работа по вытягиванию тонкой проволоки предъявляет требования преимущественно к нервной системе и остроте чувств с максимумом деятельности в 22–34 года; бывают также грубые, примитивные физические работы с максимумом деятельности в 34–38 лет.

Отдельные профессии имеют различную степень и характер предварительного обучения, и в рамках такого подхода различали три вида работ и работников:

- 1) профессии, предполагающие экстенсивное многолетнее обучение (работы с инструментами, состоящие из многих разнообразных функций, например, работа слесаря);
- 2) работы, предполагающие интенсивное многолетнее учение, направленное преимущественно на специальные деятельности, требующие общей интеллигентности и понимания (труд ткача на ткацкой фабрике или механика);
- 3) профессии, имеющие более частный и специальный характер и требующие предварительного подготовительного времени не столько для учения, сколько для упражнения (несколько недель);
- 4) работы, не требующие никакого обучения.

Эти классификации часто публиковались в книгах и брошюрах по выбору профессий, и выбиравший профессию учителя мог увидеть, как непросто этот труд.

В результате психологического анализа какой-либо профессии психотехники тем самым «создавали необходимую эмпирическую картину объекта воздействия — своеобразия работы психики человека в конкретном виде труда» [21, с. 229]. После изучения и описания профессий — профессиографии — составлялась «психограмма личности потенциального субъекта труда с характеристикой психических и психофизиологических функций профессионала, обозначаемых как профессионально важные признаки» [21, с. 234], представлявшая собой общее описание профессии, где особо выделялись профессионально важные качества, свойства, умения в данной профессиональной деятельности. Все это описывалось в тексте, демонстрировалось графиками, таблицами, фотографиями, иллюстрировавшими некоторого идеального представителя профессии [29, 32].

Психотехник из Германии, хорошо известная советским коллегам по ее работам, Франциска Баумгартен (Franziska Baumgarten-Tramer, 1883—1970), ссылаясь на французского педагога Гейя (Gay), отмечала, что учитель должен обладать следующими качествами:

1. Хорошее здоровье: хорошее состояние органов чувств, зрения, слуха, членораздельной речи; отсутствие косоглазия, заикания и других недостатков речи.

2. Умственные способности: здравый смысл, гармоническое сочетание отдельных качеств, анализирующий и классифицирующий ум, любовь к учению, способность к рисованию.
3. Моральные качества: кротость, мягкость и спокойствие, безупречный нрав, скромные вкусы [1, с. 92].

Профессию педагога в Советском Союзе стали изучать с середины 1920-х гг. По большей части это были исследования санитарных врачей и врачей-гигиенистов<sup>1</sup>, но в 1928 г. вышло в печать исследование, позволившее посмотреть на профессию учителя с разных сторон. Это исследование по запросу Центрального комитета профсоюза работников просвещения (Цекпрос) провели сотрудники Клиники профессиональных и социальных болезней I МГУ с педагогами опытно-показательных школ Москвы. В результате получилось большое исследование, в предисловии к которому Н. А. Семашко отметил своевременность обследования педагогов в плане профвредностей и профпатологии этой группы профессиональных работников, наибольшей по численности — около 300 тысяч — среди культурных работников страны. Как виделось тогда, педагоги находились в особо тяжелых профессиональных условиях, хотя они оказывали громадное влияние на процесс социалистического строительства. Перед ними стояла двойная задача: «строить новую трудовую школу и создавать новые детско-юношеские поколения, воспитывая их социалистически и коммунистически» [27, с. 7], что усложнялось основными профвредностями — высоким умственным, духовным, физическим напряжением, объектом обучения («живой материал... живой объект воздействия — детская масса» [там же]), вредными санитарно-гигиеническими условиями работы.

Сотрудники клиники наметили методологические пути, по которым должно было идти подобное обследование педагогов на периферии с помощью наиболее объективных и доступных методов. Работа была коллективной. Санитарный врач, микробиолог, иммунолог профессор Моисей Маркович Гран (1890-1968) изучил санитарную сторону профессии, подчеркнув важность комплексной методологии, т. е. усилий ряда научных дисциплин, учитывавших статику и динамику

---

1 *Василевский Л. М.* Гигиена труда работника просвещения (1925); *Гельман И., Равкин И., Рузер Е., Соколов Я.* Труд и здоровье педагога (1926); *Денисов Н.* Здоровье педагога в связи с трудом и бытом его (1927); *Осинов В. П., Кашкадамов В. П.* К вопросу об изучении труда и быта педагогов (1926); *Шафранова А. С.* Из опыта изучения труда работников просвещения (1925); *Шафранова А. С.* Педагоги глухонемых (1925); и др.

процессов труда педагога в его социальных, профессиональных и бытовых условиях. Он считал, что через изучение вопросов конституции и наследственности каждого педагога, через синтез «профвредности» и «профпатологии» профессии должна проходить основная часть работ подобных исследований [4, с. 33–104].

Терапевт Борис Борисович Коган (1896–1967) пришел к выводу о том, что учителя из обследованной группыотягощены патологической наследственностью – туберкулезом, нервно-психическими заболеваниями, в меньшей степени алкоголизмом [12, с. 125]. Выраженные ларингиты и патология голосовых связок проявляются, в основном, у педагогов II ступени (у мужчин – чаще), так как они больше работают в двух и более школах, совмещая с общественной нагрузкой. Из-за работы с перегрузкой в душных и пыльных помещениях учителя страдали компенсированным и субкомпенсированным туберкулезом и другими легочными заболеваниями. Чаще, чем у лиц физического труда, у них наблюдалась близорукость [там же].

О нервно-психической сфере педагогов писали невропатолог, дефектолог Филадельф Дмитриевич Забугин (1884–1972), психиатры Павел Михайлович Зиновьев (1882–1962) и Самуил Львович Цетлин (1872–после 1944). Авторы отметили безусловную травмированность обследованной группы педагогов переживаниями прошлого (болезнями, голодом, лишениями и др.), бытовыми условиями настоящего, профессиональной работой опытной школы. Из 98 только 13 человек не обнаружили явных признаков расстройства нервно-психической сферы, остальные 85 продемонстрировали слабый нервно-психический статус, который они компенсировали за счет повышенного напряжения. Ученые отметили еще один фактор нервного травматизма – «детская среда, принятая в школы без педагогического и педологического отбора и давшая относительно большой процент малоодаренных детей, благодаря которым школьные группы оказались разнородными по своему интеллектуальному составу» [6, с. 187].

После Постановления «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» 1936 г. и закрытия педологии, а также завершения психотехниками своей деятельности профессия учителя объективными методами больше не изучалась. В дальнейшем было множество описаний педагогов с огромным опытом, в которых авторы зачастую акцентировали внимание на том, каким должен быть учитель, рассказывали о его методических находках. Интерес к изучению профессий с выделением профессионально важных качеств, наличие которых обеспечивает кандидату в профессию прочную позицию и дальней-

шую перспективу, началось с возрождением психологии труда в Советском Союзе. Показанные нами примеры изучения профессии учителя демонстрируют то, как постепенно объективные методы психотехники становились популярными и в медицинской среде, способствуя созданию комплексной методологии изучения личности профессионала [5, 14], включающей усилия исследователей разных научных отраслей.

### Литература

1. *Баумгартен Ф.* Психотехника. Исследования пригодности к профессиональному труду. М.: Гостехиздат, 1926.
2. *Беляев М. Ф.* На пути к профессии педагога // Психотехника и психофизиология труда. 1929. № 2–3. С. 145–150.
3. *Блонский П. П.* Трудовая школа. Ч. II. Трудовая школа второй ступени. Учитель трудовой школы. М.: Государственное издательство, 1919.
4. *Гран М. М.* Санитарная часть // М. М. Гран, Ф. Д. Забугин, Б. Б. Коган, С. Л. Цетлин. Профвредности и профпатология педагогов / Предисл. Н. А. Семашко. М.: Изд-во Наркомздрава РСФСР, 1928. С. 33–104.
5. *Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
6. *Забугин Ф. Д., Зиновьев П. М., Цетлин С. Л.* Нервно-психическая сфера педагогов // М. М. Гран, Ф. Д. Забугин, Б. Б. Коган, С. Л. Цетлин. Профвредности и профпатология педагогов / Предисл. Н. А. Семашко. М.: Изд-во Наркомздрава РСФСР, 1928. С. 127–187.
7. *Залкинд А. Б.* Очерки культуры революционного времени. М.: Работник просвещения, 1924.
8. *Зубков И. В.* Российское учительство: повседневная жизнь преподавателей земских школ, гимназий и реальных училищ. М.: Новый хронограф, 2010.
9. История отечественной и мировой психологической мысли: знать прошлое, анализировать настоящее, прогнозировать будущее: Материалы международной конференции по истории психологии «VII Московские встречи», 01 июня–03 июня 2021 г. / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Ю. В. Ковалева, Ю. Н. Олейник. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023.
10. *Карнаух Н. В.* Вклад выпускников профессорского института в развитие отечественной педагогики в XIX веке // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 1. С. 32–34.

11. *Кашкадамов В. П.* Отчет о деятельности комиссии по изучению условий труда педагогов // Вопросы психофизиологии, рефлексологии и гигиены труда. Сб. 1. Казань, 1923. С. 147–158.
12. *Коган Б. Б.* Соматическая сфера педагогов // М. М. Гран, Ф. Д. Забугин, Б. Б. Коган, С. Л. Цетлин. Профвредности и профпатология педагогов / Предисл. Н. А. Семашко. М.: Изд-во Наркомздрава РСФСР, 1928. С. 105–126.
13. *Красновский А. А.* Идеал личности педагога в связи с революционной реорганизацией школы (Речь в годовичном заседании Педагогического общества при Казанском университете 01.02.1920). Казань, 1920.
14. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
15. *Любжин А. И.* История русской школы императорской эпохи. Т. II. Русская школа XIX столетия. Кн. I. М.: Никая, 2015.
16. *Маркарьян Т.* Школа, ребенок и учитель: педология и дидактика. Ростов-н/Д.; Краснодар: Буревестник, 1924.
17. Материальное положение учащихся // Школа и жизнь. 1917. №4–5. С. 8–9.
18. Методология советской психологии в период открытого кризиса: Антология / Сост. и отв. ред. Н. Ю. Стоюхина, А. А. Костригин, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2022.
19. *Мюнстерберг Г.* Психология и учитель. М.: Изд-во ЛКИ, 2007.
20. На распутье. Сборник статей о выборе профессии / Под ред. М. А. Рыбниковой, Н. А. Рыбникова. М., 1917.
21. *Носкова О. Г.* История психологии труда в России (1917–1957) / Под ред. Е. А. Климова. М.: Изд-во МГУ им. М. В. Ломоносова, 1997.
22. Принятые резолюции на Нижегородском губ. съезде учителей и деятелей по народному образованию, состоявшемся с 3 по 9 мая 1917 г. в Нижнем Новгороде. Н. Новгород, 1917.
23. *Рыбников Н.* Психология и выбор профессии // На распутье. Сборник статей о выборе профессии / Под ред. М. А. Рыбниковой, Н. А. Рыбникова. М., 1917. С. 36–57.
24. *Рыбников Н.* Идеалы современного ребенка // Современный ребенок / Под ред. К. Н. Корнилова, Н. А. Рыбникова. М.: Работник просвещения, 1923. С. 39–59.
25. *Рыбникова М.* Народная учительница // На распутье. Сборник статей о выборе профессии / Под ред. М. А. Рыбниковой, Н. А. Рыбникова. М., 1917а. С. 123–133.
26. *Рыбникова М.* Учитель средней школы // На распутье. Сборник статей о выборе профессии / Под ред. М. А. Рыбниковой, Н. А. Рыбникова. М., 1917б. С. 134–145.

27. *Семашко Н. А.* От редакции // М. М. Гран, Ф. Д. Забугин, Б. Б. Коган, С. Л. Цетлин. Профвредности и профпатология педагогов / Предисл. Н. А. Семашко. М.: Изд-во Наркомздрава РСФСР, 1928. С. 7–9.
28. *Степанов С.* Заблудившийся революционер А. Б. Залкинд (1888-1936) // Школьный психолог. 2004. № 1. С. 6–9.
29. *Стоюхина Н. Ю.* Как составить профиль профессии? (дискуссия нижегородских психотехников: по следам архивных документов) // История российской психологии в лицах: Дайджест. 2018. № 1. С. 15–44.
30. *Стоюхина Н. Ю.* Георгий Иванович Челпанов и психология труда // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 162–183.
31. *Стоюхина Н. Ю.* Павел Петрович Блонский: взгляд педагога на вопросы психологии труда (к 140-летию со дня рождения) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2024. Т. 9. № 2. С. 192–221.
32. *Стоюхина Н. Ю., Костригин А. А.* К истории советской профессиограммы (1930-е гг.) // История российской психологии в лицах: Дайджест. 2017. № 3. С. 125–146.
33. *Сысоева Е. К.* Школа в России XVIII–начала XX вв.: власть и общество. М.: Новый хронограф, 2015.
34. *Шефтель П.* Об обновленной педагогике (педологии) и роли врача в ней // К новой школе. 1923. № 3. С. 17–20.
35. *Эфрусси П.* Освобождение педагогики // Психология и дети. 1917. № 3–4. С. 5–7.

**Teacher’s labor in the history of Russian psychology  
in the XIX–the first third of the XX centuries: the attempts of description**

*N. Yu. Stoyukhina*

*Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia*

The article attempts to present the dynamics of Russian teacher’s labor representation from the beginning of the XIX century to the 1930s. Such a time frame is conditioned by the fact that for the first time the labor of a gymnasium teacher was mentioned in the “Statute of educational institutions subject to universities” (1804), and in the 1930s scientific (psychotechnical) study of teachers labor began. During the XIX century, the state entrusted teachers with the duties of upbringing, educating and supervising pupils, as well as collecting information of local history; it also took care of the system of training future teachers. The idea of the necessity of regular education gradually strength-



ened in society, and the school as a social institution was gradually recognized in society. One of the first attempts to describe the profession of a teacher was made by the teacher M. A. Rybnikova and the psychologist N. A. Rybnikov in 1917, then the study of teachers was continued by P. P. Blonsky, A. A. Krasnovsky, P. N. Sheftel, A. B. Zalkind, V. P. Kashkadamov, T. G. Markarian, and M. F. Belyaev. In 1928, a study conducted at the request of the Central Committee of the Trade Union of Education Workers by the staff of the Clinic of Occupational and Social Diseases I MSU with teachers of experimental schools in Moscow was published. The collective of doctors thoroughly studied the professional working conditions of teachers, the impact on health. After 1936, the teaching profession was no longer studied by objective methods until the revival of labor psychology in the USSR.

*Keywords:* history of psychology, teacher, pedology, didaskology, choice of profession, study of profession.

## **«Борьба за время» на страницах журнала «Время»**

*Н. Ю. Стоюхина, Д. В. Миронов*

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,  
г. Нижний Новгород

В данной статье речь идет о сложном периоде в научной истории страны, связанном с рождением и развитием движения «Лига „Время“» и «Лига НОТ», ставшей исходной точкой для психологии труда, организационной психологии, управления персоналом, гигиены труда, эргономики и т. п. В начале 1920-х гг., после окончания Гражданской войны руководство страны озадачилось подъемом разрушенного войной и революциями хозяйства и решило опираться на систему Ф. Тейлора, успешно работавшую в Америке и Западной Европе. Но в тейлоризме большевики видели также и утонченную систему эксплуатации рабочего человека, поэтому в 1923 г. в молодой советской России зародилось движение «Лига „Время“», в основе которого, как казалось тогда организаторам, находился «рычаг воздействия» на трудящихся – время. Время стало ресурсом, богатством, его нужно было беречь и не допускать пустой растраты. Организационно установившись в Москве, очень скоро отделения «Лиги „Время“» стали создаваться по всей стране, зачастую объединяясь с отделениями «Лиги НОТ». Одним из крупных и эффективно работавших отделений было в Казани; возможно, на это повлияла деятельность уже существовавшего Казанского института научной организации труда (КИНОТ). Его сотрудники предпринимали попытки внедрить рациональное отношение к рабочему времени, о чем регулярно писал в журнале «Время» ведущий сотрудник казанского отделения «Лиги „Время“» Михаил Гефтер.

*Ключевые слова:* история психологии, «Лига „Время“», «Лига НОТ», Казанский институт научной организации труда.

Причины, вызвавшие «Лигу» к жизни, глубоко сидят в нашей действительности. Разгильдяйство, бюрократизм, обломовщина — вот мать «Лиги Времени».

*Л. Томарченко*

**И**зучая любое психологическое явление, важно заглянуть в его историю. Изучение психотехники в Советском Союзе предполагает понимание важности ее оснований, в значительной степени, выявление ведущей роли движения научной организации труда и Лиги «Время».

Гюго Мюнстерберг (1863—1916) опубликовал свою книгу «Основы психотехники» в 1913 г., ее прочитали российские психологи, педагоги, инженеры, врачи-гигиенисты, все те, кто интересовался вопросами рационализации труда, изменения гигиенических условий производства, воздействия на сознание масс. Русский перевод был осуществлен учениками известного психолога, профессора Г. И. Челпанова — Б. Н. Северным (1888—1938) и В. М. Экземплярским (1889—1957), в дальнейшем внесшими своей вклад в советскую психологию и психотехнику. Книга Мюнстерберга выходила в четырех частях с 1922 по 1925 гг., едва успев к рождению советской психотехники (по мнению И. Н. Шпильрейна, этот период относился к 1921 г.). Но рождение советской психотехники питало множество потоков теоретических и практических знаний, предназначенных облегчить человеку трудовую деятельность и жизнь.

Этот период — допсихотехнический, годы развития Лиги «Время» и Лиги НОТ (научная организация труда) — частично описан [26], также описан вклад некоторых наиболее активных участников в нотовское движение [17, 18, 27, 28, 34, 36, 37, 38].

Нельзя не вспомнить о вкладе В. И. Ленина в НОТ. Как известно, он много читал и обратил внимание на новую теорию системы труда Ф. Тейлора (1856—1915). В марте 1913 г. в статье «„Научная“ система выжимания пота» Ленин так описал суть тейлоризма: «...выжать из рабочего втрое больше труда в течение того же рабочего дня» [19, с. 19]. Для этого измеряли время каждой операции, движения у самого выносливого и сильного работника, затем отыскивали самые экономные приемы работы и, изматывая работника повторением этих приемов, получали сверхприбыль, доводя рабочего до ранней смерти. Эту мысль Ленин продолжил в статье «Система Тейлора — порабощение человека машиной» спустя год в марте 1914 г., но все же добавил: «Какая бездна труда пропадает даром в настоящее время от безалаберности, хаотичности всего капиталистического производства! Сколько теря-

ется времени на переход сырого материала к фабриканту через сотни скупщиков и перекупщиков при неизвестности требований рынка! Не только время, но и самые продукты теряются и портятся» [22, с. 370]. Ленин предположил — как выиграл бы рабочий класс, если бы рабочие овладели системой Тейлора: «...крупное производство, машины, железные дороги, телефон — все это дает тысячи возможностей сократить вчетверо рабочее время организованных рабочих, обеспечивая им вчетверо больше благосостояния, чем теперь» [там же, с. 371]. В 1918 г. Ленин вновь обратился к системе Тейлора в статье «Очередные задачи Советской власти», на этот раз он писал о русском человеке-работнике: «...русский человек — плохой работник по сравнению с передовыми нациями... Учиться работать — эту задачу Советская власть должна поставить перед народом во всем ее объеме. Последнее слово капитализма в этом отношении, система Тейлора... соединяет в себе уточненное зверство буржуазной эксплуатации и ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, изгнания лишних и неловких движений, выработки правильнейших приемов работы, введения наилучших систем учета и контроля и т. д.» [21, с. 172]. На заседании Президиума ВСНХ 1 апреля 1918 г. В. И. Ленин, обсуждая декрет о трудовой дисциплине, настаивал на необходимости введения системы Тейлора, «без нее повысить производительность нельзя, а без этого мы не введем социализма. При проведении этой системы привлечь американских инженеров... необходимо учесть плохое питание, поэтому норма выработки голодная должна быть принята» [20, с. 213].

О нехватке новых рабочих кадров говорили с трибуны Первой инициативной конференции по НОТ (Москва, 1921 г.), на страницах периодической печати.

Требовались работники, думающие по-новому, работающие по-новому. О таких «новых» людях, «русских американцах» писал журналист Л. С. Сосновский (1886–1937), в прошлом — революционер, политический деятель, призывавший ставить их на ведущие места и «следить, чтобы рязанско-пошехонско-чебоксарское губошлепство не затерло их на первых порах» [32, с. 3], надеясь, что потом «американцы» сами отбросят «губошлепов». Он считал, что в Советской России нужны такие небывалые ранее люди, умеющие быстро набирать темп работы, колоссальный напор и нажим, не пустомели, обдумывающие свои слова прежде, чем произнести их или начать дело, но «взявшись за него — без всяких „авось“ и „небось“ — с несокрушимой верой в наши творческие силы, с трезвой их оценкой пойдут до конца», они «не хнычут

по поводу „объективных условий“, но бьют в лоб всякое губошлепство, волокиту, самовлюбленность» [там же]. Таких людей нужно отыскивать, «сплотить их в стальную когорту, заставить по ним равняться остальных» [там же].

Истоки рождения научной организации труда, психотехники, психологии труда, организационной психологии, психологии управления в Советском Союзе лежали в рамках массовой организации «Лига «Время», которую создали и возглавили наиболее активные члены движения научной организации труда П. М. Керженцев (1881–1940), А. К. Гастев (1882–1939), И. Н. Шпильрейн (1891–1937) с целью широкой пропаганды движения НОТ. Но возникло обстоятельство, которое мешало продвижению НОТ – массы не понимали идею рационализации труда, она казалась абстрактной. Следовало выбрать такой объект для агитации, который был бы понятен для каждого. «Время» как ресурс, как богатство, стало таким понятием; время нужно беречь и не допускать его растраты. В литературе описан очень интересный случай, произошедший с П. М. Керженцевым, когда он гулял с гостем из США. Американец стал свидетелем того, что заранее запланированный митинг не мог начаться около трех часов из-за отсутствия главного оратора на мероприятии. Гость подсчитал количество напрасно растрченного времени – получил сумму в 7000 рабочих часов. Известно, что данный казус и послужил толчком для организации Лиги «Время» [31, с. 111].

Публикация статьи «Время строить аэропланы», вышедшей 25 июля 1923 г., стала толчком создания Лиги «Время»; началась «борьба за время». Уже через пять дней, 30 июня, было проведено первое собрание Лиги, прошедшее в московском клубе «Красный Маяк». «Эльвисты», как называли себя представители Лиги «Время» (по первым буквам – ЛВ), докладывали о необходимости борьбы за время, приняли декларацию лиги, избрали президиум, разделились на секции, приступили к созданию многочисленных ячеек.

Для продвижения новой идеи требовалась пропаганда, и тогда в большом количестве были изготовлены плакаты с лозунгами, которые, по замыслу, должны были способствовать экономии времени, но, к сожалению, результата они не дали. На одном из заседаний Лиги «Время» в сентябре 1923 г. И. Н. Шпильрейн поднял вопрос о мерах ее воздействия [16, с. 52]. Было предложено: осуществлять давление на «растратчиков времени» на конкретных предприятиях и организациях через их администрацию, публиковать информацию о проступках на черной доске и в печатных изданиях, проводить беседы с провинив-

шимися, указывая на их ошибки и др. Составленные списки нарушителей и разная информация из ячеек на местах поступали в городской комитет Лиги, имевшийся в каждом городе, там накапливали материал для формирования общей картины состояния «борьбы за время».

Постепенно ценности Лиги «Время», направленные на оптимизацию и рационализацию труда, внедрялись в повседневный быт советского человека. В средствах массовой информации, в газетах, родились новые рубрики, где описывался опыт по экономии и учету времени в разнообразных организациях, начиная с производств и армии и заканчивая школами. Корреспондент-«эльвист» Б. Волин в короткой заметке — «чтобы зря не занимать время у себя и не красть его у читателя» [5, с. 41] — предложил во всех изданиях обязательно ввести отдел «Время», под боевым названием «Борьба за время», «Берегите время» и т.д. Для того чтобы в издании раздел был заметен, следовало изготовить специальное клише с одним из обязательных элементов рисунка — часов, и «в этом отделе пропагандировать идеи ЛВ: чаще напоминать о правилах ЛВ, цитировать памятку, информировать о деятельности кружков ЛВ, помещать заметки и статьи о случаях зряшной потери времени, сообщать о несостоявшихся собраниях за неприходом или запаздыванием организаторов, слушателей или докладчиков, особенно клеймить, не останавливаясь перед рангом опаздывающих, председателей и лекторов» [там же].

В августе 1923 г. А. К. Гастев написал в «Правде» о важности учета времени в любой деятельности и «хронизирования» жизни в целом. Он заметил, что феномен времени связан с определенным психологическим явлением, поэтому «индустриальная установка времени накладывает свою хронометричность на всю культурную жизнь народа», а при отсутствии соответствующих условий нельзя сформировать у человека установку на время. Деятельность такой отрасли, как железнодорожный транспорт с ее инфраструктурой сама напоминает «огромный, с вечным заводом хронометр, на который не только смотрят из любопытства, в него включаются огромные массы вещей и людей (до половины) городского населения» [цит. по: 33, с. 68].

Важным событием в развитии идей Лиги «Время» и НОТ стал выход журнала «Время» — ежемесячного органа Лиги «Время»; первый номер вышел в октябре 1923 г. Редакция находилась по адресу: г. Москва, ул. Коммуны, д. 2. Ответственным редактором был П. М. Керженцев, членами редакции — А. М. Кактынь, И. Н. Шпильрейн.

Спустя сто лет очевидно, что журнал «Время» стал ценным источником историко-психологического знания, содержание которого от-

крывает новые факты и имена в предыстории психотехники, психологии управления, организационной психологии [35, 40, 41].

Лига «Время» была общественной организацией, поэтому характер материалов, публикуемых в журнале, было самым разным — от научных статей известных инженеров, специалистов по научной организации труда, отчетов съездов, до очень коротких заметок из разных уголков страны, рабочих корреспондентов, иногда подписывавшихся «Эльвист» или «Эльвистка».

Сам перечень фамилий сотрудников журнала, публиковавшийся на последних страницах каждого номера, представляет большой исторический и историко-психологический интерес: А. Амфитеатров, И. Бурдянский, Л. Бызов, М. Васильев, И. Васильев, Н. Витке, Б. Волин, А. Гастев, А. Гольцман, Ф. Давыдов, П. Дауге, Г. Дубелир, Ф. Дунаевский, И. Залкинд, А. Иванов, А. Кактынь, С. Каплун, К. Кекчеев, П. Керженцев, Н. Крупская, М. Я. Лапиров-Скобло, М. Майзельс-Рафимов, В. Маяковский, А. Михайлов, Б. Мохов, Ф. Ноа, И. Рабкин, Л. Скородумов, И. Соловьев, С. Струмилин, П. Смирнов-Троянский, Г. Татулов, Ю. Тиличев, Г. Торбек, Л. Троцкий, Я. Шатуновский, И. Шпильрейн и другие.

Важной особенностью журнала были короткие фразы — лозунги, порой —хлесткие, порой — нескладные, но все — с высоким мотивационным содержанием, нацеленным на сбережение времени, на рациональную деятельность. Здесь же публиковали и изречения партийных деятелей, правительственные документы.

Интересной представляется републикация Постановления Наркомата труда от 19 июня 1919 г. «О трудовой дисциплине в советских, общественных и торговых учреждениях» в первом номере журнала, т. е. в 1923 г. В нем говорилось, что из-за низкой производительности труда, небрежного отношения сотрудников к своим обязанностям трудящихся, всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) предложил немедленно ввести временные правила трудовой дисциплины: трудовой день составляет полные 8 или 6 часов (в зависимости от рода работы) во все рабочие дни месяца, работа должна быть продуктивной, аккуратно выполненной, а сами работники, если они взаимодействуют с посетителями, должны быть безусловно вежливы и внимательны. Время прихода и ухода работников рекомендовали контролировать с помощью «марочной системы (заводской системы), или путем росписи (до установления марочной системы), на входных листах при приходе на службу и уходе с нее» [13, с. 48], а также устанавливалось время обеда. Была разработана система нака-

заний: пропуск рабочих дней без уважительной причины — не оплачивается; опоздание на работу, ранний уход и неявка 3 раза в месяц, грубость в отношении посетителей — увольнение. Показателем заголовка публикации: «Забытое постановление». Вероятно, в 1919 г. в условиях разрушенного хозяйства страны, научного коммунизма, Гражданской войны требовать, настаивать на соблюдении положений, заявленных в Постановлении, было не оправдано, но в 1923 г. показалось возможным к нему вернуться.

Как уже говорилось выше, спецификой журнала были публикации как известных специалистов и крупных партийных и общественных деятелей, так и совсем неизвестных рабкоров-энтузиастов движения «борьбы за время».

Например, И. Н. Шпильрейн (1891—1937) писал о важной задаче каждого члена Лиги «Время»: они первыми должны развивать, самовоспитывать чувство времени, чтобы стать «примером для своих подчиненных и товарищей по службе и по лиге в смысле точного соблюдения сроков, срочного выполнения заданий, примерной организации работы своей канцелярии, в своем учреждении» [43, с. 3].

Исходя из главной цели Лиги «Время», самовоспитание может быть лишь инструментом для создания «организации, могущей дать коллективный учет непорядков в работе наших учреждений, тысячу щупальцев проникающую в самую гущу советской повседневности и собирающую таким образом массовый опыт в один центр... Опираясь в дальнейшей своей деятельности на партийные и профессиональные органы и на местные органы Рабкрина, Лига будет иметь возможность оказывать разного рода воздействия на расточителей времени» [там же].

Интересную публикацию о ценности времени написал эльвист С. Новиков, связавший идею экономии времени, как «точку опоры», с пролетарской идеологией; в таком случае осталось «найти только время, как средство. Оно у нас есть, но тратится непроизводительно, а иногда даже совсем не находит себе применения и пропадает зря». Новиков, как и другие «эльвисты», повторял: «...уметь распределить время в работе так, чтобы ни одной минуты не пропадало зря, не хлябало между делом... Надо выигрывать время и темп, развивать свою технику, ловкость и силу. Вот основные элементы, вводя которые в нашу жизнь и работу, мы начнем создавать, увеличивать свои средства» [15, с. 13].

Доктор И. А. Залкинд (1891—1939) считал воспитание «чувства времени» основой деятельности в рамках НОТ, обратив внимание на формирование временных психологических установок, способствующих



улучшению результативности в работе. Он предлагал упорядочивать во времени буквально все виды деятельности, и в качестве объекта для внедрения регулярности и ритмичности во времени рассматривал собрания и совещания. Если заседание проводилось в случайные дни и часы, участникам требовалось время для сосредоточения на рабочем процессе, тогда как при регулярных и ритмичных встречах установка на совещание формировалась бы постепенно, и она происходила бы гораздо продуктивнее [14, с. 32]. Если члены партии знали бы, что в среду — партийный день — каждый из них должен посвящать определенное количество часов партийной работе, они помнили бы об этом без всяких напоминаний, автоматически готовились к ее выполнению и на заседаниях уже выполняли присвоенные им функции в соответствующем настроении, часто с повышенной способностью к восприятию. В таком случае заседания были бы продуктивны и мало утомительны.

Выявленный И. П. Павловым рефлекс времени и сопровождающий его следовой рефлекс отсчета времени были необыкновенно важны для любого работника. Задачей Лиги «Время» и Лиги НОТ должно было стать оберегание следовых рефлексов отсчета времени от заторможения, потому что они, вместе с рефлексом времени, участвуют в основной деятельности человека — работа, сон, еда и т. д., «создавая этим нормальные условия для его жизни, нотизируя этим его деятельность» [там же, с. 33]; они помогают адаптироваться к времени и месту. И. А. Залкинд назвал способности, необходимые для развития и упражнения: рефлекс отсчета времени, способность работать по плану, распределять в определенные сроки задания, развитие умения счета времени и определения нужного момента, связанного с функциями организма и т. д.

Нотовцы и эльвисты 1920-х гг. исследовали бюджет времени всех социальных групп общества: пионеров, комсостава, студентов, руководителей производств и др. Заведующий психотехнической лабораторией Казанского института НОТ К. И. Сотонин (1893—ок. 1944) писал, что человек не экономит свое время, выполняя одну работу, когда можно было бы выполнять две одновременно. Попробовав упражнения на рассредоточение внимания со студентами Восточного педагогического института, он писал, что этот навык нарабатывается очень быстро, не мешает продуктивности выполнения самой работы. Он был убежден, в том, что, подобрав такие деятельности, которые можно провести одновременно, мы получим экономию времени и будем делать в два раза больше дел [37].

Особенностью журнала «Время» является также то, что в каждом номере можно увидеть, как трансформировались содержания обращений «высоких лиц» от Лиги «Время» и Лиги НОТ в реальную деятельность ячеек «на местах», когда где-то в провинции конкретные люди начинали выполнять эти рекомендации.

Наш выбор провинциальной ячейки выпал на татарское отделение Лиги «Время», что было обусловлено рядом факторов. Во-первых, в Казани уже был Институт научной организации труда, практическая работа которого касалась и бюджета времени рабочего; во-вторых, Казань была все же не столичным городом (столицей Автономной Татарской Социалистической Советской Республики); в-третьих, деятельность Татотделения Лиги «Время» регулярно освещалась практически в каждом номере журнала, образуя своеобразную летопись.

По следам инициативной конференции по НОТ, прошедшей в январе 1921 г. в Москве [39, с. 363–368], в Казани собрали I Казанскую городскую конференцию по НОТ 13 марта 1921 г., где организовали Бюро НОТ, в 1922 г. переименованное в Казанский институт НОТ (КИНОТ). Вся дальнейшая работа института проходила в направлении изучения труда и производства, пропаганды НОТ и практического воздействия.

В первый состав работников Института входили: директор И. М. Бурдянский (1895–1938); заместитель В. Т. Дитякин (1896–1956). Работой по линии экономики руководил А. М. Колосов, вопросами техники организации и управления – И. М. Бурдянский, вопросами психофизиологии труда – Н. А. Миславский (1854–1928), ответственной по психотехнике назначили М. А. Юровскую (1895/1896–1986/1987), по гигиене труда – М. М. Хомякова; заведовал заводом «Альфа», ставшим собственным штамповочно-механическим заводом института и станцией по методам хозрасчета, Ц. Ю. Сулиминский (Батыршина, 2016).

Таким образом, открытое через год работы КИНОТ отделение Лиги «Время» имело существенную научную и практическую поддержку. У отделения оказался неравнодушный, активный секретарь – Моисей Хлавнович Гефтер (1901–1944), часто писавший в журнал свои заметки за подписями М. Гефтер, Мозес Ге, М. Г. (о нем известно немного: он был призван на войну в октябре 1941 г., имел звание старшего лейтенанта, погиб в 1944 г. в боях за латвийский городок Эргли). Гефтер фиксировал шаги созданной организации, ее достижения на фоне изменений Лиги «Время» большой страны.

Начало деятельности отделения Лиги «Время» в Казани относилось к 17 августа 1923 г. – тогда провели первое организационное собрание,

где присутствовало 67 человек. Был принят устав и избран временный президиум Татотделения Лиги, почетным членом президиума избрали П. М. Керженцева, председателем президиума – И. М. Бурдянского (1895–1938), секретарем – М. Гефтера. В тот же день состоялось первое заседание временного президиума и распределение обязанностей. Президиум разделился на секции – организационную, агитационную и научную. Стали создавать ячейки, и к середине сентября в городе насчитывалось 8 ячеек Лиги «Время» (200 человек). Одну ячейку организовали и в Тетюшском кантоне.

Подключили возможности местной прессы для агитационных целей, напечатали календари. Научная секция разработала хронокарту (хронокарта как метод учета и анализа времени была предложена А. К. Гастевым, и представляла собой таблицу, где в строках перечислялись события, а в столбцах указывалась их продолжительность; таким образом работник или внешний наблюдатель точно фиксировал использованное время).

В качестве практической деятельности эльвисты Казани предложили пронумеровать дома, отреставрировать старые часы и установить новые – это явно могло оптимизировать жизнь города и экономить время. Наряду с другими республиками, в Татарстане также шла борьба с опозданиями, нарушителей даже хотели штрафовать, но после переговоров на эту тему с Совнаркомом решили не вводить денежные штрафы. Были проведены лишь просветительские работы с населением [1, с. 62].

Прошел месяц работы, и секретарь отделения М. Гефтер отчитался о достижениях. Было зарегистрировано уже 17 ячеек с количеством участников более 400; через НКВД утвердили устав Лиги «Время». Было прочитано 20 докладов на конференциях и собраниях о задачах движения; также агитировали через газету «Известия» и еженедельную газету «Клич Юного Коммунара». Члены Лиги «Время» ежедневно давали бесплатные консультации по разным организационным вопросам; подготовили методологический материал по ликвидации разных типов очередей для оргсекции; разработали план для обследования бюджета времени студентов рабфака Казанского университета; подготовили к печати листовку «Заповеди Эльвиста» [8, с. 64].

В конце ноября Татотдел Лиги «Время» насчитывал уже 23 ячейки из 499 человек. В Наркомфине установили приемные часы для устранения очередей в одной из организаций города – Электротресте. Через Рабоче-крестьянскую инспекцию определили в городе единое время путем подачи в 12 часов дня условного гудка с ряда заводов в разных

частях города. Для всех вузовских ячеек Лиги «Время» разработали единый план работ, где акцент был сделан на рационализации работы студенческих самоорганизаций, технического аппарата вузов, аппарата их управления, методики преподавания; напечатали стенные газеты, установили порядок начала и окончания занятий. Нужны были агитаторы Лиги «Время»: их обучали в библиотеке Института НОТ. Консультации членов Лиги по вопросам организации труда проводились ежедневно [9, с. 63].

В трамвайном парке была проблема в получении зарплаты: ее выдавали в рабочее время по одной ведомости в кассе и без учета количества человек, получавших зарплату в этот день. Рабочие стояли в очереди в среднем по 6 часов. После вступления в силу предложений от Лиги стали объявлять о количестве человек, получающих зарплату в конкретный день; деньги выдавали по профессиональным группам и нескольким ведомостям, отдельно на каждый цех. Эти мероприятия сэкономили около 450 рублей в месяц. Другая задача состояла в рационализации деятельности стрелочников на трамвайных линиях. Их было всего 18, и работали они не больше часа в рабочий день. После реформы Лиги «Время» функции стрелочников возложили на водителей трамвая, что в условиях работы казанского трамвая можно было сделать без ущерба для рабочего процесса, в результате было сэкономлено 540 рублей. Третьим достижением стала оптимизация системы маршрутов трамвая. Ячейка Лиги добилась того, чтобы трамваи в начале рабочего дня начинали движение с обоих концов маршрута, таким образом, рабочие с двух концов трамвайного маршрута смогли без опозданий добираться до работы [7, с. 62].

С 1924 г. Лига «Время» стала называться Лига «Время – НОТ».

В январе 1924 г. отделение Лиги «Время» увеличилось до 30 ячеек (включая 2 кантонные) и 890 членов [10].

20 января этого года прошла Всетатарская конференция Лиги «Время», на которой было 103 делегата. И. М. Бурдянский выступил с докладом «Время – НОТ – коммунизму», в котором развил мысль об организационной связи между борьбой за время, НОТ и коммунизмом. После отчета М. Гефтера о работе Лиги «Время» за 5 месяцев работы возникли оживленные прения; они продолжились и после отчетов секций производственных (Порозов), учрежденческих (Измайлов), вузовских (Гефтер), школьных (Ладыгин) и военных (Гефтер) ячеек. В результате участники конференции единогласно приняли одобряющую резолюцию. В заключение в новый президиум на полгода избрали 7 чело-

век, в составе И. М. Бурдянского, М. Х. Гефтера, профессора механики Д. Н. Зейлигера, Измайлова, Ладыгина, Гамзы, Фурасова. Почетным членом президиума единогласно избрали П. М. Керженцева. Автор заметки с удовлетворением писал: «...конференция, созванная без финансовых затрат (не считая стоимости гербового сбора при получении разрешения в НКВД), была проведена образцово. Рассчитанная на 5<sup>1</sup>/<sub>2</sub> часов, она закончилась на 27 минут раньше» [6].

Но уже в следующем месяце — феврале 1924 г. количество членов Лиги «Время» снизилось до 774 человек. Моисей Гефтер объяснил это сокращением штата с целью качественного улучшения персонала. При этом к марту количество членов Татотдела Лиги «Время» существенно превзошло значения января — 1027 человек.

Городские проекты Лиги «Время» были успешны: введение единого времени в городе с подачей сигнала в определенное время, установка новых часов в городе и контроль за старыми; оптимизация работы на телеграфе, когда путь телеграммы по инстанциям вместо 2 часов 13 минут стал занимать 15 минут. Ячейка Лиги при Наркомфине Татарии провела рациональную нумерацию комнат, что улучшило делопроизводство, а также стала контролировать время приходящих на рабочие места. Ячейка при Областном управлении связи также пронумеровала комнаты, установив штрафы за опоздания. В школах ячейка Лиги «Время» контролировала школьные часы, и звонки на уроки перестали запаздывать. Некоторые ячейки приступили к изучению быта в школе с точки зрения НОТ. В большинстве ВУЗов Казани установили приемные часы, рационализировали подачу информации, установили ящики для жалоб [23].

Волостные учителя обрели возможность получать зарплату на месте (ее привозил курьер), и не нужно было ездить за ней в кантоны, — в этом была заслуга ячейки Лиги «Время» [11].

4 апреля 1924 г. открылась городская конференция Лиги «Время — НОТ». В своем докладе «НОТ в СССР» И. М. Бурдянский говорил о задачах НОТ в стране применительно к производственной, административной, учебной и военной областям, привел ряд цифр о потерях, какие терпела промышленность за границей и в СССР из-за недостатка организации. Докладчик указал на то значение, какое должна была сыграть Лига «Время» в деле НОТ, втягивая в это движение массы. Один из членов президиума Татотделения, заведующий секцией школьных ячеек Ладыгин подчеркнул возможность экономии времени за счет введения регламента на собраниях и заседаниях. Интересны цифры по работе одного из педсоветов [25, с. 63]:

Было	Стало
4–5 часов	2–2,5 часа
Затрата в течение учебного года	
Было	Стало
2580 часов	1140 часов

В мае в работе Татотделения «ЛВ – НОТ» произошло движение в работах школьных и вузовских ячеек [о подобной работе см.: 42]. Стали привлекать к работе в Лиге «Время» и НОТ школьников, которые еженедельно устраивали заседания по итогам своей деятельности и намечали план работы. Школьникам это давало многое: развивалось чувство ответственности, инициативы, приобретался опыт. В то же время для самой Лиги «Время» создавался резерв будущих работников. Для агитационной цели организовали драматически-художественную группу, которая ездила по районам республики и показывала пьесы, проникнутые идеей борьбы за время. Приступили к изданию 4000 экземпляров плакатов, разработали планы работ и инструкции для отъезжающих в районы эльвистов, напечатали инструкции по борьбе с саботажем собраний, организовали выставку печатных изданий Лиги «Время», приспособлений, лозунгов, разместив их во всех свободных витринах Казани.

Движение Лиги «Время» в вузах появилось позднее, чем движение НОТ. Научная организация труда в вузах Казани началась в 1921 г., когда при студенческом комитете Политехнического Института создали «Комиссию по борьбе с дезорганизацией»; в начале движение носило случайный характер: отдельные доклады, отдельные мероприятия. В 1923 г. по инициативе студентов при университете организовали кружок по НОТ, который был единственным у студентов, его посещали представители и других вузов. Кружок заработал в ноябре 1923 г., в него вошло 100 человек под руководством М. Гефтера. Студенты занимались собственным просвещением, читая друг другу доклады: «Как должен жить организованный человек», «Рациональная техника самообразования», «Педагогика, как организация», «Методология организации». Количество участников сократилось до 60–70 человек. В марте 1924 г. кружок целиком вошел в Лигу «Время» и заработали еще 2 студенческих кружка [24].

Пришло время, когда вузовская секция Татотделения Лиги «Время» приступила к рационализации своей учебной жизни. Ее члены опубликовала проект «Постановления о введении единой системы и упо-

рядочение приема экзаменов и зачетов у студентов», где предложили регистрироваться студентам, желавшим сдать экзамен по определенному предмету, у специально назначенного студента. Последний принимал в особо отведенные часы, и только он мог связываться с профессорами и преподавателями по вопросам о приеме зачетов и экзаменов. Профессора и преподаватели указывали ему время, место приема зачета и среднюю пропускную способность в час. Студент-посредник все фиксировал в отдельной записке и передавал студентам [30].

На заводе «Альфа», являвшемся собственным штамповочно-механическим заводом института и станцией по методам хозрасчета, внедрили модель наглядной бухгалтерии, позволившей администратору быстро получить справку о состоянии того или иного счета завода. Это были доски-планшеты с прорезями, куда можно было вставить полоску бумаги, на которой была отмечена точная сумма счета, и каждый рабочий мог это видеть [2].

Казанский институт НОТ пытался внедрить в организации и производства «ящик сроков», напоминавший ящик для библиотечных формуляров, куда складывались формуляры-задания за текущий месяц с отметками о выполнении. Как считал М. Гефтер, «ящик-сроков» представлял собой «память учреждения», при этом давал бы ежедневно картину текущих дел, облегчая учет работы, приучал бы к дисциплине в работе, заставлял бы планировать работу во времени [12].

Важным явлением в деле борьбы за время в рамках страны была борьба с тратой времени на собраниях и заседаниях [41]. Члены Лиги «Время» Татарской республики выработали специальное указание для эльвистов: если собрание задерживалось больше, чем на 10 минут, они обязаны были поднять вопрос о виновниках задержки или несостоявшегося собрания, о применении к ним строгих мер воздействия, и даже могли объявить бойкот этому мероприятию, чтобы другие участники собрания прониклись сознанием необходимости экономии своего и чужого времени [4, с. 76].

Новостей по работе Лиги «Время» было так много, что стенные газеты на 2/3 заполнялись материалами ячеек Лиги. Оживилась работа и в РККА.

В Ижевском отделении Лиги, как и в Татотделении, организовали такие же секции, где установили еженедельные заседания Вотского Областкома.

В самой Татарской республике появились ячейки в Арском, Свияжском и Тетюшском кантонах, они установили связь с Казанским областкомом, откуда их снабжали материалами.

Важно определить — сколько же человек состояло в Татотделении Лиги «Время» в середине 1924 г.? В казанских 47 ячейках — 1243 человека, из них партийных 190, комсомольцев — 290, беспартийных — 763 человека. Ижевское отделение насчитывало 11 ячеек, где состояло около 100 человек. В кантонах Татарии было 3 ячейки — всего около 66 человек [11, с. 75].

Татарский областной комитет Лига «Время — НОТ» давал поручение своим членам даже летом, когда начинался отпуск. После того, как Лига освободилась от неработавших, пассивных членов и ячеек, оставив действующих и активных, много раз звучавший лозунг «ни одного эльвиста без задания по линии „ЛВ — НОТ“» получил новый вектор — «ни одного задания без отчетности по нему» [23]. Новое «Положение об индивидуальной отчетности членов „ЛВ — НОТ“» получили эльвисты школьной секции. Было намечено издание специального сборника областного комитета Лиги «Время», а для школьников запланировали издать специальный журнал. Президиум Татотделения Лиги готовил очередную областную конференцию и сентябрьские курсы по НОТ с участием Казанского института НОТ для обучения всех членов «ЛВ — НОТ». Для агитации новых членов и пропаганды идей НОТ неустанно предлагали литературу по рационализации времени и научной организации труда; специально напечатанное объявление «Читай, думай, исполняй» стали бесплатно распространять в ячейках государственно-партийных организациях и профучреждениях [29, с. 52].

Такая обширная работа Татотделения всероссийской Лиги «Время», состоявшая, на первый взгляд, из незначительных элементов, проходила в одном только регионе страны. На самом деле происходило важное: рабочие стали активными участниками рационализации своего производства.

Историко-культурный феномен поиска «чудодейственного» рычага, применив который можно было бы оживить неработавшее хозяйство страны, разрушенное войнами — Первой мировой и Гражданской, революциями — Февральской и Октябрьской, в истории страны был связан с поиском нового понимания времени как ресурса и рациональных методов работы. Это нашло свое отражение в художественной литературе. Так, В. В. Маяковский в стихотворении «Постоял здесь, мотнулся туда — вот и вся производительность труда», написанном в 1924 г. для журнала «Красный перец», писал о рабочем Петрове, который потерял много времени на работе, пока получал ордер на материал, сам материал, ремонтировал деталь станка и



«наконец после  
работы упорной  
пошел отдохнуть —  
покурить в уборной.  
Из этих строчек  
вывод простой:  
рабочий,  
уничтожь  
и гульбу, и простой!»

В романе И. Ильфа и Е. Петрова «Золотой теленок» авторы поместили занятную деталь. Когда главные герои, руководимые Остапом Бендером, на своей «Антилопу-Гну» с лозунгом «автопробегом — по бездорожью и разгильдяйству!» попали в деревню, то увидели стоящих вдоль улицы школьников «с разнокалиберными старомодными плакатами: „Привет Лиге Времени и ее основателю, дорогому товарищу Керженцеву“». Действие в романе происходит в 1930 г., поэтому лозунг был действительно устаревший.

Лига «Время» существовала с 1923 по 1925 гг., но ячейки, развернутые по всей стране, успели сделать многое: разъяснили «широким народным массам» понятие «время», неустанными объяснениями показывали его ценность, научили экономить этот ресурс, что позволило ввести основы рационализации труда.

1920-е гг. были богаты на новые журналы, среди которых «Вопросы труда», «Гигиена труда», «Гигиена, безопасность и патология труда», «Вопросы советского хозяйства и управления», «Время», «Вопросы психофизиологии, рефлексологии и гигиены труда», «Кадры на транспорте», «Кадры железнодорожного транспорта», «Коммунальное хозяйство» и т. д., в которых раскрывались, описывались и решались насущные проблемы советского хозяйства того времени. Журнал «Время», издаваемый Лигой «Время», занимался проблемой времени, буквально со всех сторон, но под углом его экономии, и поэтому стал органичной частью развернутого во всей стране движения научной организации труда.

### Литература

1. *Аноним.* Отделение Лиги «Время» в Казани // *Время.* 1923. № 1. С. 62.
2. *Б.* Наглядная бухгалтерия системы завода «Альфа» Казанского института НОТ // *Время.* 1924. Май. С. 74–75.
3. *Батыршина А. Р.* История возникновения психотехнической лаборатории Казанского института Научной организации труда // *История российской психологии в лицах: Дайджест.* 2016. № 5. С. 236–248.

4. Борьба с саботажем собраний и заседаний (Указания эльвистам Татреспублики) // *Время*. 1924. Июль. С. 76.
5. *Волин Б.* Печать и время // *Время*. 1923. № 1. С. 41.
6. Всетатарская конференция Лиги «Время» // *Время*. 1924. Март. С. 50.
7. *Ге М.* Тат-отделение Лиги «Время» в борьбе за «смычку» // *Время*. 1924. Февраль. С. 61–62.
8. *Гефтер М.* Татотделение Лиги «Время» // *Время*. 1923. № 2. С. 64.
9. *Гефтер М.* Татотделение Лиги «Время» // *Время*. 1924а. Январь. С. 63.
10. *Гефтер М.* Татотделение Лиги «Время» // *Время*. 1924б. Март. С. 50–51.
11. *Гефтер М.* Работа на местах // *Время*. 1924в. Март. С. 51–52.
12. *Гефтер М.* Ящик сроков // *Время*. 1924г. Июль. С. 93–95.
13. Забытое постановление // *Время*. 1923. № 1. С. 47–48.
14. *Залкинд И. А.* Задачи Лиги «Время» – Лиги НОТ с точки зрения учения об условных рефлексах // *Время*. 1924. Июнь. С. 30–34.
15. *И. А.* Время и НОТ // Система и организация. 1923. № 3–4. С. 12–13.
16. *Иванов А.* Первые шаги Лиги «Время» // *Время*. 1923. № 1. С. 52.
17. *Костригин А. А., Сарболотская П. А.* Вопросы психологии управления в творчестве С. Д. Стрельбицкого // *Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири*. 2022. № 1. С. 183–194.
18. *Костригин А. А., Штрикер Ю. Д., Савосин С. В.* Вопросы психологии управления в работах Н. А. Витке // *Научное мнение*. 2022. № 7–8. С. 65–75.
19. *Ленин В. И.* «Научная» система выжимания пота // Полное собрание сочинений. В 55 т. Т. 23. Март–сентябрь 1913. М.: Политиздат, 1973. С. 18–20.
20. *Ленин В. И.* Выступление на заседании Президиума ВСНХ 1 апреля 1918 г. // Полное собрание сочинений. В 55 тт. Т. 36. Март 1917–июль 1918. М.: Политиздат, 1974а. С. 212–213.
21. *Ленин В. И.* Очередные задачи Советской власти // Полное собрание сочинений. В 55 т. Т. 36. Март 1917–июль 1918. М.: Политиздат, 1974б. С. 171–175.
22. *Ленин В. И.* Система Тейлора – порабощение человека машиной // Полное собрание сочинений. В 55 т. Т. 24. Сентябрь 1913–март 1914. М.: Политиздат, 1974в. С. 369–371.
23. *М. Г.* Ни одного эльвиста без НОТ-задания (Тат. отделение) // *Время*. 1924а. Май. С. 42–43.
24. *М. Г.* Кружки НОТ влились в ячейки ЛВ // *Время*. 1924б. Май. С. 52.
25. *Н. Л.* Конференция Лиги «Время»–Лиги НОТ (Тат. республика) // *Время*. 1924. Июнь. С. 63.

26. *Носкова О. Г.* История психологии труда в России (1917–1957 гг.) / Под ред. Е. А. Климова. М.: Изд-во МГУ, 1997.
27. *Носкова О. Г.* Вопросы социальной психологии труда в произведениях А. Богданова // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 231–237.
28. *Носкова О. Г.* Психологическое наследие А. А. Богданова // Советская психология: этап истории науки и менталитет / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2024. С. 225–255.
29. *Петров Б.* Работа мест // Время. 1924. Сентябрь. С. 51–52.
30. Проект секции ВУЗ Тат-Лиги «Время». Постановления о введении единой системы и упорядочение приема экзаменов и зачетов у студентов // Время. 1924. № 8. Май. С. 53.
31. *Сироткина И.* Свободное движение и пластический танец в России. М.: Новое литературное обозрение, 2012.
32. *Сосновский Л.* Что я буду делать в 1923 г. // Правда. 1923. 3 января. С. 3.
33. *Стоюхина Н. Ю.* Психология воздействия в советской психотехнике: 1920–1930-е гг. Ярославль: РИО: ЯГПУ, 2016.
34. *Стоюхина Н. Ю.* Сергей Степанович Чахотин и НОТ: КОВОТЕП–ОСВАГ–СССР // История российской психологии в лицах: дайджест. 2017. № 5. С. 142–166.
35. *Стоюхина Н. Ю.* Психологи на службе Отечеству: последователи Лиги «Время» – Лиги «НОТ» в РККА // Ананьевские чтения – 2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–45 гг.): материалы международной научной конференции, 8–11 декабря 2020 г./ Под общ. ред. А. В. Шаболтас, Е. Л. Солдатовой; отв. ред. А. Л. Кулиева. СПб.: Скифия-принт, 2020. С. 173–174.
36. *Стоюхина Н. Ю.* Рефлексология труда как основание психологии труда (К 165-летию В. М. Бехтерева и 100-летию Конференции по научной организации труда) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 2. С. 233–253.
37. *Стоюхина Н. Ю.* «Труд как источник радости» философа и психолога Константина Ивановича Сотонина (к 130-летию со дня рождения) // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2023а. Т. 8. № 1 (29). С. 268–289.
38. *Стоюхина Н. Ю.* Вопросы НОТ и психологии труда в работах В. Н. Мясищева (К 130-летию со дня рождения) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023б. Т. 8. № 3. С. 167–189.

39. *Стоюхина Н. Ю.* Обсуждение вопросов советской психотехники и психологии труда на психологических съездах первой половины XX в. // Советская психология: этап истории науки и менталитет / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2024. С. 359–433.
40. *Стоюхина Н. Ю., Вакуленко Р. Я.* Лига «Время» как первая форма развития экономической психологии // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. Вып. 4. Материалы IV международной научно-практической конференции 27–30 мая 2019 г. / Под ред. А. Н. Неверова, А. В. Неверовой. Саратов: АННИО ИПЭИ, 2019. С. 142–149.
41. *Стоюхина Н. Ю., Костригин А. А.* Лига «Время» и «прозаседавшиеся»: научная организация труда в собраниях // Психолого-экономические исследования. 2020. Т. 7. № 3. С. 63–69.
42. *Стоюхина Н. Ю., Миронов Д. В.* Научная организация труда в Нижнем Новгороде: вузы и школы // Психология инновационного управления персоналом в контексте традиционных общественных ценностей. Третья Международная научно-практическая конференция (23–24 ноября 2023 г., Нижний Новгород) / Под ред. Л. Н. Захаровой, И. С. Леоновой, И. Б. Ромашовой, Л. А. Кабановой, В. В. Колосовой, А. В. Орлова, М. В. Прохоровой, Е. В. Сайгиной, Н. Ю. Стоюхиной, Т. Л. Шабановой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2024. С. 100–107.
43. *Шпильрейн И. Н.* О практической работе Лиги «Время» // Правда. 1923. № 187. 22 августа. С. 3.

### **“The fight for time” on the pages of the journal “Time”**

*N. Yu. Stoyukhina, D. V. Mironov*

*Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; Nizhny Novgorod, Russia*

This article is about a difficult period in the scientific history of the country, associated with the birth and development of the “Time League” and the Scientific Organization of Labor (SOL) League, which became the starting point for labor psychology, organizational psychology, personnel management, labor hygiene, ergonomics etc. In the early 1920s, after the end of the Civil War, the country’s leadership was concerned with the recovery of the economy destroyed by the war and revolutions and decided to rely on the system of F. Taylor, which had successfully worked in America and Western Europe. But the Bolsheviks also saw Taylorism as a sophisticated system of exploitation of the working man, so in 1923, in young Soviet Russia, the “Time League” move-

ment was born, at the heart of which, as it seemed to the organizers at the time, was the “lever of influence” on the workers – time. Time became a resource, wealth, it had to be saved and not allowed to be wasted. Having been established organizationally in Moscow, very soon branches of the “Time League” began to be created all over the country, often merging with branches of the “SOL League”. One of the largest and most effective branches was in Kazan; perhaps this was influenced by the activities of the already existing Kazan Institute of Scientific Organization of Labor (in Russian – KINOT). Its employees attempted to introduce a rational attitude to working time, which was regularly written about in the “Time” journal by the leading employee of the Kazan branch of the “Time League” Mikhail Gefter.

*Keywords:* history of psychology, “Time League”, Scientific Organization of Labor (SOL) League, Kazan Institute of Scientific Organization of Labor.

## **Проблемы психотехники учебного кино в советской психологии 1920–1930-х гг.**

*Ю. Д. Штрикер*

Институт психологии РАН, г. Москва

В статье проводится историко-психологический анализ исследований 1920–1930-х гг. в СССР, посвященных психотехнике учебного кино. Рассматриваются предпосылки и общие проблемы исследования психотехнических проблем учебного кино. В результате исследований психотехнической литературы, был выявлен предмет психотехники учебного кино: закономерности восприятия и воздействия учебных фильмов на зрителей. Среди основных проблем психотехники учебного кино: разработка методов повышения эффективности учебного кино; конструирование фильма с учетом механизмов психологического воздействия на зрителя и т. д.

*Ключевые слова:* психотехника учебного кино, психотехника, учебное кино, психология воздействия, педагогика.

### **Введение**

Возникновение индустрии кино способствовало постановке вопроса о внедрении элементов кинематографа в различных сферы общества, в том числе образование. С осознанием потенциала киносредств возникло *учебное кино*, привлекавшее своей наглядностью и доступностью в процессе донесения сложной информации: «Кино не только развлекает; запечатлевая на пленке все достижения науки, оно выносит их из замкнутых исследовательских лабораторий в самую гущу жизни и широко популяризирует их» [30, с. 11].

В современной системе образования учебное кино является распространенным средством обучения. Необходимость цифровизации

и модернизации содержания учебных дисциплин требует внедрения в процесс обучения современных педагогических технологий [29]: например, поднимается вопрос о возобновлении и пополнении научно-популярных образовательных фильмотек [9]. Разрабатывается новая отрасль педагогики — «*медиапедагогика*», направленная на формирование учебной деятельности в условиях медиакультуры, в котором учебное кино может рассматриваться в качестве способа реализации личностно-ориентированного подхода [22]. Тенденции в образовании показывают, что учебное кино остается актуальным средством обучения, которое приобретает новые формы реализации (использование видеолекций, просмотр интерактивных фильмов и др.). Такая ориентация на *интерактивное обучение* способствует увеличению количества исследований, посвященных анализу преимуществ применения учебного фильма в образовательной деятельности и его места в системе психолого-педагогических наук.

Потребность применения *практического подхода* к созданию научно-популярных и учебных киноматериалов появилась еще в начале прошлого века: «Учебной ленты мы не имеем даже в зародыше. Те же фильмы, которые имеются, едва ли могут подойти под понятие учебной ленты. В каждой учебной ленте должны быть методологическая, с педагогической точки зрения, проработка вопроса» [30, с. 16–17]. Выдвигались задачи, связанные с разработкой принципов применения учебного кино на уроках и созданием приемов использования кино в образовательном процессе: «Для этого учительство должно овладеть не только техникой обращения с аппаратурой, но и методикой проведения уроков с помощью кино. Методика эта разрабатывается в таких учреждениях, как киносектор ЦДХВД<sup>1</sup>, кинокабинет горОНО в Ленинграде <...>. Установлены некоторые методические принципы, проверенные на опыте и достаточные для первых стадий школьной работы с кино. Усвоение этих принципов, подготовка к дальнейшей их разработке, навыки в их применении — вот что нужно получить учительству» [17, с. 1].

Кроме того, ставился акцент на познавательной важности создаваемого кино, соответствии его содержания целям образовательного процесса, разработке методик, которые способствуют лучшему усвоению материала. Затрагивалась проблема важности учета *психологических характеристик восприятия информации* учащимися при создании учебной киноленты. Было важно «добиться выпуска в обращении та-

---

1 Центральный дом художественного воспитания детей.

ких фильм, которые были бы подлинно учебными, т.е. соответствовали бы новейшим программам, <...> повышали бы качество учебы, были бы построены в соответствии с методикой преподавания данной дисциплины, с учетом возрастных особенностей учащихся, с возможным планом урока, проводимого с использованием кино» [17, с. 2]. Таким образом, для расширения возможностей применения учебного кино стало необходимым изучать эффективные способы его представления. Удовлетворить эту потребность могли эксперименты в рамках *психотехники*, целью которых являлось выявление принципов *создания киноматериалов* на основе особенностей их *воздействия* на зрителей.

Современные исследования учебного кино носят педагогический, психолого-педагогический и историко-педагогический характер. Так, исследуются организационные формы применения киноматериалов [36], особенности педагогических условий показа кино и проектирования урока с использованием таких средств [16], методический потенциал учебного кино как средства формирования общепрофессиональных и специальных компетенций [14], практический потенциал фильма и его соответствие преподаваемым дисциплинам [33]. В перечисленных работах описывается дидактический потенциал учебного кино и определяются основы реализации педагогического процесса, к которым относятся принципы наглядности, систематичности, научной достоверности, дифференцированного обучения [9]. В современных исследованиях обращается внимание на эффективность и результативность обучения средствами учебного кино: установлено, что применение учебных фильмов в вузах усиливает познавательную мотивацию и повышает познавательную автономность студентов [16].

Большое количество работ посвящено исследованию педагогических функций учебного кино на разных этапах развития образования и научно-технического прогресса. В данных работах выделяются основные этапы становления учебного фильма в отечественной и зарубежной педагогике [11, 20], определяются основные аспекты содержания кинофильмов, методические особенности и научно-педагогические требования к ним в процессе развития учебного кино [9]. Кроме того, отмечается проблематика исследования психологии восприятия зрителей при создании учебных фильмов [13].

Однако в российской современной литературе вопрос о *механизмах воздействия учебного кино* затрагивается недостаточно: мало рассматривается экспериментальный аспект изучения воздействия фильмов, ограничено представляются практические рекомендации для эффективной демонстрации киноматериалов и др. В современных исследо-



ваниях педагогическая точка зрения на учебное кино преобладает над исследованием психологического понимания и психотехнического применения кинематографических средств.

Несмотря на активное использование учебного кино в современном образовании, существует ограниченное количество исследований, посвященных становлению учебного кино в системе психологического знания, психологических способов изучения кино и его использования в жизни человека [5, 6]. Большинство существующих работ посвящены истории использования учебного кино в воспитании и обучения детей на разных этапах становления образования [9, 11, 13]. В связи с этим, существует необходимость исследования разработки проблемы учебного кино в *истории психологии*.

В данной работе ставится *цель* историко-психологического анализа исследований 1920–1930-х гг. в СССР, посвященных *психотехнике учебного кино*. Будет рассмотрен вопрос становления учебного кино как инструмента научной организации процесса обучения. Исследуемый период (1920–1930-е гг.) характеризуется интенсивным развитием кинематографа и активной реализацией образовательной политики в СССР, в том числе с помощью новых визуальных средств [3]. Кроме того, будут проанализированы основные психотехнические концепции рассматриваемого периода, положенные в основу создания и развития фильмов для школьников. Такой анализ позволит определить место учебного кино в советском образовании и в системе психологического знания.

### **Предпосылки исследования психотехники учебного кино в начале XX в.**

В системе образования конца XIX в. кинематограф рассматривался как наглядное пособие для обучения [2, 11]. В то время в преподавании использовались короткометражные диафильмы, составленные из ряда изображений и объединенные общей тематикой [34]. Однако в первой трети XX в., когда происходило развитие системы образования и осуществлялась научно-техническая революция, учебный фильм стал рассматриваться как вид научного-популярного кино [1, 13]. Учитывая возможности киноязыка, в учебных целях создавались киноленты, призванные облегчить понимание научных вопросов [35]. Первые фильмы, создаваемые как учебные пособия для школы, были признаны непригодными для учебных целей и подвергались критике: «Культурная фильма для школы, детская фильма совершенно не раз-

виты. Вы все знаете, что детских и школьных фильм у нас почти нет. Зачастую мы подносим детям такого рода кино-продукцию, которую, пожалуй, и взрослым не следует показывать» [17, с. 28].

Можно выделить следующие основные пункты критики, которые далее стали отправными точками для развития психотехники учебного кино:

Содержательное наполнение. Создаваемые школьные фильмы не всегда соответствовали по своему содержанию учебным программам и общеобразовательному уровню учеников: «...отсутствует точное разграничение по дисциплинам, отсутствует учет связи содержания данной фильма с другими дисциплинами и т. д.» [10, с. 4].

Ненормированная продолжительность фильма. Некоторые учебные фильмы были слишком длинные по сравнению с продолжительностью урока в 40–45 минут и не сочетались с другими приемами обучения в структуре урока. Например «демонстрация и показ статистических картин, таблиц, диапозитивов, более или менее значительных словесных наполнений» [10, с. 4] могли выпадать из темы повествования из-за отсутствия согласованности с продолжительностью фильма.

Информационная перегруженность и игнорирование технических средств кино, которые имеют ценность для учебных фильмов. Дисбаланс в фильме между художественными, научными и развлекающими эффектами может отвлекать учащегося от основного замысла фильма, а многообразие кадров может оставить поверхностное, сумбурное впечатление от увиденного. Кроме того, «монтаж фильм <...> производится без учета специфики детского возраста и назначения школьных фильм — дать учащимся с помощью кино прочные знания по данному предмету, соответствующие образовательному уровню и психологическим особенностям определенного детского возраста» [10, с. 4].

Недостаточный учет психологических особенностей зрителей. Информация будет восприниматься полностью при ориентации на особенности восприятия учебного фильма школьниками, их мышления, внимания и памяти. «Без учета этих требований невозможно создать школьной фильмы, соответствующей особенностям восприятия и мышления школьников разных возрастных групп, невозможно повысить ее педагогическую ценность как учебного пособия. Однако <...> приходится отметить, что состояние психологической работы в этой области таково, что не позволяет сразу дать <...> готовых ответов на интересующие производителя вопросы» [20, с. 7].

Отсутствие грамотного методического пояснения к фильмам. Выделенные принципы демонстрации учебного кино должны реализовыв-

ваться педагогами с помощью разработанной специалистами методики использования фильма на уроке в виде пояснительной записки [17].

Проводившаяся критика стала стимулом для самостоятельной разработки проблемы учебного кино в психотехнике. Можно выделить два направления изучения учебного кино в советской психотехнике 1920–1930-х гг.: в рамках педагогики и собственно психологические. *Педагогическое исследование* применения учебного кино было направлено на изучение влияния киносредств на процесс обучения и его роли в повышении качества образования. *Психологическая разработка* проблем учебного кино была связана с исследованием механизмов восприятия и воздействия образовательных фильмов и формулированием рекомендаций по созданию эффективных способов их показа, способствующих высокой степени усвоения знаний. Далее мы представим только те работы, которые были посвящены психологическим вопросам учебного фильма.

Направление психологического изучения учебного кино в СССР в рассматриваемый период находилось на пересечении собственно психотехники и педологии. Советская психотехника занималась исследованием вопросов профессионального обучения, технического просвещения и оптимизации трудовой деятельности, что решалось специалистами с помощью различных наглядных средств, к которым относились фильмы [22]. Кроме того, кино использовалось для политпросветработы [26]. Педологическое содержание разработки проблемы учебного кино заключалось в применении психотехнических знаний в образовании [18; 23]. Ведущим концептуальным основанием психотехники была *парадигма воздействия* [12; 24]: ставились задачи изменения представлений людей по каким-либо вопросам и влиянию на их поведение с целью выполнения ими определенной деятельности. Учебное кино как психологическое средство воздействия было направлено на передачу конкретных учебных знаний и формированию у обучающихся навыков решения различных задач. Психология воздействия, как одно из направлений психотехники, изучала разнообразные психологические средства, содействующие практике влияния на людей. Знания психотехники уже использовались в рекламной области, сфере организации труда: выявлялись особенности восприятия плакатов (как для потребителей, так и технических) [26], исследовалось влияние кинообразов на способность усваивать практические, естественно-научные знания из фильмов на тему луговодства, животноводства, обработки почвы и т. д. [28]. Похожая концепция психологического исследования могла использоваться и в образовании.

## **Общие проблемы психотехнического исследования учебного кино в публикациях 1920–1930-х гг.**

В период зарождения учебных фильмов в начале XX в. и их введения в образовательный процесс все больше ощущалась «необходимость учета психологических требований при построении учебной фильмы» [20, с. 7]. В связи с этим рассмотрение учебных фильмов начало происходить на основе общепсихологических данных. Для эффективно-го внедрения учебного кино стали анализироваться психологические проблемы его практического использования.

В момент, когда советское общество начало осознавать силу воздействия кино на массовую культуру и общество, появилась необходимость научного обоснования создания и использования разножанрового кино. Партийные организации видели пользу кино в его способности воздействовать через зрительные образы: «Есть целый ряд работ по психологии, которые доказывают, что <...> все те, кто имеет дело с материальными вещами, с преобладанием их, что для них гораздо убедительнее образы, чем логические убеждения» [19, с. 125]. Таким образом, выдвигалась проблема *эффективного воздействия кино*: психология ставила задачу понять, какие именно образы оказывают наибольшее воздействие на аудиторию и какие психологические механизмы лежат в основе такого воздействия.

Кроме того, анализировалась степень культурного влияния и образовательного потенциала исходя из возможностей зрителя. Поднимался вопрос о взаимосвязи эффективности восприятия кино и его соответствия интересам и особенностям аудитории. Фильм должен «добраться до сути дела <...> прощупать интересы, запросы и психологию массового зрителя» [19, с. 402]. Для расширения образовательного потенциала кино, требовались исследования, посвященные психологическим характеристикам восприятия школьников и студентов кинофильмов и особенностям воздействия кино на формирование знаний.

Наиболее полно психотехнические проблемы исследования учебного кино сформулировал П. А. Рудик. Он выделял следующие группы вопросов при оценке психологических требований к построению учебного фильма: «проблема восприятия и запечатления предъявленных на экране зрительных объектов, проблема понимания и усвоения самого смысла и содержания, изложенного при помощи фильмы и, наконец, проблема активации поведения учащегося, т. е. вопросы приобретения им связи с восприятием фильмы соответствующих умений, как первой стадии к воспитанию навыков» [20, с. 7]. Педагогическая ценность учебных кино будет возрастать при соблюдении психологи-

ческих требований, которые направлены на облегчение восприятия, понимания и запоминания фильма.

Рассмотрение выдвинутых психотехнических проблем было связано с проведением специализированных исследований, направленных на изучение особенностей воздействия учебных фильмов школьников разных возрастных групп и их отношения к разным типам фильмов.

### **Психология воздействия учебного кино на школьников в публикациях 1920–1930-х гг.**

Принципы психологии воздействия в психотехнике учебного кино реализовывались в работах, посвященных изучению механизмов восприятия школьниками образовательных фильмов. Так, Н. Толстова на основе педагогического опыта обосновала методические принципы показа учебных фильмов. По мнению автора, эффект от воздействия фильма усиливается благодаря вступительному слову. Функция такой беседы – представить установку «на картинку, разъяснить ее содержание, вскрыть социальную и экономическую подоплеку события» [31, с. 99–100]. Автор выделила критерии вступительного слова, соответствующие психологическим особенностям детей: они должны быть краткими, конкретными и понятными, в процессе их вербального представления необходимо создать образ будущего сюжета, активировав поисковое поведение. «Замечено, что хорошо принимают ребята те слова, где вкраплены отрывки стихотворений или художественной прозы, яркие образные выражения» [30, с. 100]. Отдельное внимание Н. Толстова уделила сопровождающим надписям в фильмах: усвоение информации с помощью титров происходит эффективнее, «когда ритм и тон чтения всецело сливаются с ритмом картины и музыкальной иллюстрации» [31, с. 101]. В качестве факторов воздействия учебного фильма на ребенка Н. Толстова выделила степень заинтересованности в сюжете, зрительные эмоции, детские интересы и стремления, иллюстрированные пособия к кино. В результате автор выдвинула задачи исследования кино, ориентированные на детский возраст: «У деткино есть свои задачи: нам нужно изучать ребенка как зрителя, влияние картины на ребенка, на его интересы и эмоции, нам нужно найти те способы, когда картина дает максимум интересного и полезного для ребенка. Нам нужно полно и научно выявить те все положительные и отрицательные стороны фильмов, как фактор детского воспитания» [31, с. 103]. Таким образом, Н. Толстова в большей степени обращала внимание на педагогические критерии построения детского кино.

Психотехнические принципы создания учебного фильма предложил П. А. Рудик. По его мнению, при создании кинофильма необходимо ориентироваться на особенности познавательных процессов школьников (восприятия, памяти и др.) и их способность осмысливать предъявляемый им материал. Кроме того, кино должно воздействовать на систему умений школьника с помощью активации деятельности. П. А. Рудик выделил следующие условия, благоприятствующие восприятию кино и влияющие на точность и яркость его запечатления: интенсивность («все те случаи, когда основные <...> объекты подаются на экране в более крупном плане или в более ярком освещении, либо выделяются путем соответствующих указаний» [20, с. 7]), выразительность («четкое выделение характерных особенностей изображаемого на экране события или объекта» [20, с. 8]), эмоциональная насыщенность («правильную установку внимания подкрепляет только та эмоция, которая связана с самой сущностью объекта» [20, с. 9]). Автор исследовал особенности монтажа учебных фильмов: располагать материал необходимо в зависимости от устойчивости восприятия и направленности внимания школьника. Выяснив, что 30–40 секунд восприятие и внимание школьника, как правило, не обращено на картинку, автор предлагал «использовать начальный метраж не для существенных моментов картины, а для подготовки внимания зрителя к наилучшему восприятию их в дальнейшем» [20, с. 9]. Активации поведения, по мнению П. А. Рудика, способствует интенсивный процесс мышления: «Достигнуть этого можно путем постановки перед учащимися с самого начала определенного вопроса, ответ на который он должен отыскать, просматривая фильму» [20, с. 9]. Таким образом, как считал ученый, при создании учебного кино и его демонстрации необходимо соблюдение психологических принципов, выявленных в специализированных экспериментах.

Для измерения воздействия учебного кино на детскую аудиторию стала разрабатываться *методическая база для экспериментов*. Наиболее распространенными способами измерения степени и качества воздействия кинокартин на детей являлись анкетирование и наблюдение. Однако, по мнению Н. И. Жинкина, данные методы были не способны определить, какой должна быть структура фильма. Выявив такую проблему, автор предложил «более убедительный научный прием» исследования отношения детей к кинофильму и особенностей воздействия картины на них в виде «комбинированной, синтетической методики, состоящей из анализа детских сочинений, наблюдений в зрительном зале и беседы после просмотра фильма» [7, с. 506].

При этом, центральная роль в данной методике отдается анализу сочинений, в которых ребенок может отразить наиболее привлекающие, воздействующие моменты фильма. Вопрос «Что я видел на этой картине?» позволяет «отразить специфические варианты впечатления» [7, с. 507]. Автор выявил схему анализа детского сочинения, компоненты которой отражают особенности восприятия и воздействия кинофильма. В ходе эксперимента Н. И. Жинкину и его коллегами удалось показать, что «метод сочинений не только может обнаружить тонкие различия разных монтажей, педологически их оценить и взвесить, но и развернуть сложную картину живого и подлинного восприятия ребенком фильма» [7, с. 518]. Разработанный автором метод можно обнаружить в последующих исследованиях психотехники учебного кино [8, 14].

Отсутствие конкретных методологических и методических принципов применения учебного кино способствовало внедрению психотехнических знаний в педологические исследования. Так, исследовались способы создания информационных пояснений к фильмам, описывалась структура оценки кинокартин [4]. Методические предложения И. Борисова заключались в ориентировании детей (до и после просмотра фильма) на заранее выделенные педагогом темы фильма и художественную переработку увиденного (создание выставок иллюстраций и др.). А. Юдин в качестве принципа построения учебного кино рассмотрел необходимость участия в съемочном процессе педагога-консультанта для создания методических разработок. Утверждалось, что такие процедуры позволят выпускаемым фильмам стать «педагогически полноценными» [37].

## Заключение

Предпосылкой психотехнического исследования учебного кино в начале XX в. являлось сложность применения существующих фильмов для их демонстрации школьникам: они не имели научного обоснования и создавались без учета психологических характеристик зрителя. Появилась потребность организации специализированных исследований учебного кино.

Анализ советской психотехнической литературы позволил выделить *предмет психотехники учебного кино* — закономерности восприятия и воздействия учебных фильмов на зрителей. Выявление таких закономерностей позволило разработать методы и приемы использования кино в образовании.

Рассмотренные в работе исследования опирались на психотехническую парадигму. На основе выявления особенностей восприятия и воздействия учебных фильмов на зрителей авторы стремились выявить наиболее эффективный способ создания кино и его демонстрации. Некоторые авторы успешно реализовали потенциал кино через психолого-педагогические средства (сопроводительное слово педагога, специальное чтение титров, учебное задание на тему фильма и др.) (Н. Толстова, И. Борисов). Другая группа авторов стремилась выявить закономерности психологического воздействия кино, которые далее могли использоваться для создания фильмов, пригодных для просмотра в школе (П. А. Рудика, Н. И. Жинкин). Таким образом, можно выявить тенденции психотехнического исследования учебного кино:

- разработка методов повышения его эффективности;
- конструирование фильма с учетом механизмов психологического воздействия на зрителя;
- эффективное использование приемов, учитывающих психологические особенности школьников: иллюстрирование сложных понятий, визуализация абстрактных идей, эмоциональная насыщенность;
- использование психолого-педагогических средств для достижения высокого уровня усвоения информации.

Однако, некоторые вопросы остались нерешенными. Так, вопрос о продолжительности учебного кино оставался спорным: метраж киноленты варьировался от 50 до 600 метров (12–25 минут) и от 300 до 500 метров (18–20 минут). Непроясненным остался вопрос об эмоциональной насыщенности фильма и степени детализации объекта на картинке. Кроме того, только делались попытки разработки методологической базы для выявления познавательного эффекта фильма.

Таким образом, был рассмотрен начальный период развития психотехники учебного кино. В последующие годы происходили изменения как теоретико-методологической, так и содержательной составляющих данного научного направления, анализ которых требует специальных исследований.

### Литература

1. *Альтшулер Б. А.* Учебный кинематограф: этапы развития. М.: ВГИК, 1987.
2. *Архангельский С. И.* Учебное кино. М.: Учпедгиз, 1959.



3. *Балицкий И. И.* Образовательная политика в условиях социально-культурной трансформации советского общества в 1920–1930-х гг. // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 4. С. 208–219.
4. *Борисов И.* «Мишка Звонов» (кинофильм) // Просвещение на Урале. 1928. № 11. С. 91–93.
5. *Головнева Е. В., Головнев И. А.* «Киноатлас СССР»: учебный фильм «восточная Сибирь» (1935) // Томский журнал ЛИНГ и АНТР. 2022. № 3 (27). С. 117–127.
6. *Горбаткова О. И., Федоров А. В.* Теоретическая модель медиаобразования в СССР 1920-х годов // Инновации в образовании. 2013. № 6. С. 114–128.
7. *Жинкин Н. И.* Изучение детского отношения к кинематографической картине // Педология. 1930. № 4 (10). С. 505–519.
8. *Жинкин Н. И.* Психология киновосприятия // Кинематограф сегодня. 1971. № 2. С. 214–254.
9. *Игнатьев Д. И.* Фильм в работе учителя (небольшой исторический экскурс) // Медиаобразование. 2012. № 5. С. 25–31.
10. *Калашиников А.* Общие педагогические требования к школьным фильмам // Учебное кино. 1933. № 1. С. 4–6.
11. *Коснарева А. А., Винник М. А., Чаругин В. М.* Основные этапы становления учебного фильма в России // История и педагогика естествознания. 2018. № 1. С. 28–31.
12. *Костригин А. А., Стоюхина Н. Ю., Махалин А. И.* Роль власти и государственных деятелей в становлении и развитии психотехнического образования в СССР в 1920–1930-е гг. // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 4 (115). С. 80–88.
13. *Менг В. А.* Учебный фильм в отечественной педагогике: от истоков зарождения к новым возможностям // Человек и образование. 2012. № 3 (32). С. 157–161.
14. *Науменко Н. М., Шаврыгина О. С.* Использование учебного кино как средства формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций студентов в процессе преподавания педагогических дисциплин в вузе // Человек и образование. 2017. № 2 (51). С. 102–107.
15. Научный архив Института психологии РАН (НА ИПРАН). Ф. 27. Оп. 1.5. Д. 1. *Рейтынбарг Д. И.* Анализ восприятия санитарно-просветительного кинофильма (экспериментальное исследование) (1961).
16. *Осадчук О. Л., Педан Т. Н.* Использование учебного кино на практических занятиях по психологии в вузе // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 8 (1). С. 294–297.

17. *Перес Б.* Основные задачи школьно-учебного кино на 1933 г. // Учебное кино. 1933. № 1. С. 1–3.
18. *Пископнель А. А.* Педология и психотехника: исторический опыт методологического оформления и обоснования комплексных научно-технических дисциплин // Методология и история психологии. 2006. Т. 1. № 2. С. 47–56.
19. Пути кино: Первое Всесоюз. парт. совещ. по кинематографии / Под ред. Б. С. Ольхового. М.: Теа-кино-печать, 1929.
20. *Рудик П.* Психологические требования к построению школьно-учебной фильма // Учебное кино. 1933. № 1. С. 7–10.
21. *Семенова А. К.* Учебное кино: исторический аспект // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1 (2). С. 143–151.
22. *Симберцева Н. А.* Медиапедагогика как приоритетное направление современного образования // Педагогическое образование в России. 2020. № 5. С. 21–26.
23. *Стоюхина Н. Ю.* Методологические основания психологии воздействия в советской психотехнике // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VI всероссийской научно-практической конференции. Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2013. С. 93–95.
24. *Стоюхина Н. Ю., Мазилев В. А.* Психотехник Д. И. Рейтынбарг – основатель психологии воздействия в СССР // Системная психология и социология. 2015. № 2 (14). С. 89–99.
25. *Стоюхина Н. Ю.* Периодизация психологии воздействия в советской психотехнике 1920–1930-х гг. // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 2. С. 105–110.
26. *Стоюхина Н. Ю.* Сергей Степанович Чахотин и НОТ: КОВОТЕП–ОС-ВАГ–СССР // История российской психологии в лицах: Дайджест. 2017. № 5. С. 142–166.
27. *Стоюхина Н. Ю., Мазилев В. А.* Парадигма воздействия в работах первых отечественных социальных психологов // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 2. С. 95–104.
28. *Стоюхина Н. Ю., Мальчикина П. С.* Использование историко-художественных фильмов как метод преподавания истории психологии в вузе // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2020. № 2. С. 303–320.
29. *Строков А. А.* Цифровизация образования: проблемы и перспективы // Вестник Мининского университета. 2020. № 2. С. 15–30.
30. *Сухаревский Л. М.* Научное кино. М.: Кинопечать, 1926.
31. *Толстова Н.* Педагогическая работа в детском кино // Просвещение на Урале. 1927. № 7 (8). С. 99–109.

31. Учебное кино / Под ред. В. Л. Сокола. М.: Гос. изд. лег. пром., 1933.
31. Харитоновна И. В. Использование учебных фильмов при обучении в вузе // Проблемы и перспективы развития образования: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.). В 2 т. Т. 2. Пермь: Меркурий, 2011. С. 197–198.
31. Черепинский С. И. Учебное кино: история становления, современное состояние, тенденции развития дидактических идей. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1989.
31. Шейн А. Проблема восприятия и осмысления кинофильмов детьми // Тезисы докладов к совещанию по вопросам массового воздействия на VII Международной психотехнической конференции. М.–Л.: Соц-экгиз, 1931. С. 22–24.
31. Шлягина А. М. Особенности восприятия информации на разных этапах развития технических средств обучения // Системы компьютерной математики и их приложения. 2017. № 8. С. 262–266.
31. Юдин А. Принципы построения учебной фильмы // Учебное кино. 1933. № 1. С. 11–12.

### **Problems of psychotechnics of educational film in Soviet psychology in the 1920s–1930s**

*Yu. D. Stricker*

*FSBIS Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow*

The article analyzes the historical and psychological research of 1920–1930s in the USSR devoted to the psychotechnics of educational cinema. The prerequisites and general problems of research of psychotechnical problems of educational cinema are considered. As a result of studies of psychotechnical literature, the subject of psychotechnics of educational cinema was revealed: regularities of perception and impact of educational films on viewers. Among the main problems of psychotechnics of educational cinema: development of methods to increase the effectiveness of educational cinema; design of the movie taking into account the mechanisms of psychological impact on the viewer and so on.

*Keywords:* psychotechnique of educational film, psychotechnique, educational film, psychology of impact, pedagogy.

## Психотехническое движение в Саратове и его участники

*А. Л. Южанинова*

Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского, г. Саратов

В статье представлены результаты историко-психологического исследования, проведенного с целью определения особенностей психотехнического движения в Саратове в 1920–1930-е гг. Были использованы такие методы, как анализ информации, представленной в научных и справочных изданиях, историческая реконструкция и интерпретация фактического материала. Установлено, что психотехника в Саратове развивалась в соответствии с общероссийскими научными тенденциями 1920–1930-х гг. и была представлена в основном как неотъемлемая часть таких направлений в науке, как научная организация труда, педология и психофизиология труда. В статье анализируется деятельность нескольких саратовских научных лабораторий, предметом исследований которых были психотехнические проблемы, а также – саратовского отделения Всесоюзного психотехнического общества. Лидерами саратовской психотехники были: И. Л. Стычинский, А. А. Крогиус, М. П. Кутанин, С. А. Бызов и др.

*Ключевые слова:* история психологии, психотехника, саратовское психотехническое движение, психологические лаборатории, саратовское отделение Всесоюзного психотехнического общества.

**Н**ачало XX в. в США, европейских странах и России было ознаменовано активным использованием психологических знаний в решении прикладных задач, в первую очередь, в сфере промышленности и образования. Это привело к формированию прикладных отраслей психологии – педологии и психотехники. При этом, как отмечала известный историк отечественной психологии Е. А. Будилова, «характер-

ной чертой отраслевой психологии оставалось то, что ее разрабатывали специалисты разных областей науки и практики» [4, с. 5]. И это действительно так — в проведении психотехнических и педологических исследований активно участвовали не только психологи, но и практики — инженеры и учителя, врачи и юристы и др. По сути, речь шла не просто о возникновении прикладных отраслей психологии, но о формировании научно-практических движений, в первую очередь психотехническом и педологическом, которые вовлекали в свою орбиту не только научных сотрудников, но и широкие массы практических работников. Примером этого является психотехника и психотехническое движение.

В России это направление обозначилось в 1920-е гг.: тогда стали проводиться психотехнические исследования в Московском государственном психоневрологическом институте и Психотехнической лаборатории Центрального института труда (ЦИТ), появились первые публикации на русском языке [11, 12].

Особый импульс к развитию психотехнического движения в нашей стране придал Первый Всероссийский съезд по психоневрологии, проходивший в январе 1923 г. в Москве. На секции психофизиологии труда, работавшей под председательством доктора К. Х. Кекчеева, заведующего Отделом психофизиологии труда Московского Психоневрологического института, были сделаны программные доклады заведующим Психотехнической лабораторией Наркомтруда И. Н. Шпильрейном и заведующим Психотехнической лабораторией ЦИТ А. А. Толчинским. Съезд показал, что отечественные ученые, работавшие в области психофизиологии труда и прикладной ее отрасли — психотехники, не только овладели достижениями западных коллег, но и, применяя эвристичные методы, получили собственные оригинальные результаты [22]. Закрывая съезд, академик В. М. Бехтерев отметил, что русская научная мысль, несмотря на блокаду и гражданскую войну, выдержала экзамен на самостоятельность и по уровню не уступала науке западноевропейской, а собравшийся съезд можно рассматривать началом объединения русских ученых с представителями европейской и американской науки [21, с. 53].

Саратовская делегация на съезде состояла из психиатров В. И. Руднева, М. П. Кутанина, П. П. Подъяпольского; неврологов Н. Е. Осокина, С. Л. Колюбакина, И. Л. Стычинского. Съезд воодушевил и побудил некоторых из них к работе в области психотехники.

Данное исследование выполнено в целях определения особенностей психотехнического движения в Саратове. В качестве методов использовались ретроспективный анализ сведений, представленных

в научной и справочной литературе; историко-психологическая интерпретация фактологических данных; психолого-историческая реконструкция. Для установления состава и характеристик участников саратовской психотехники применялся биографический метод.

### **Просветительская деятельность в области психотехники**

По прибытии в Саратов после Первого психоневрологического съезда заведующий кафедрой психиатрии Саратовского университета профессор М. П. Кутанин с энтузиазмом включился в широкую просветительскую работу в отношении психотехники, что, благодаря знанию иностранных языков, позволяла его осведомленность в области западноевропейской специальной литературы. Так, в апреле 1923 г. в журнале «Студенческая мысль» профессор разъяснял значение психотехники на примере обучающихся летному делу: 6% первоодков падают на землю и погибают. В то же время, отмечал автор, немало людей, случайно попавших в ту или иную профессию, терпя неудачи, гибнут постепенно [цит. по: 7, с. 61, 62].

В ежедневной саратовской газете «Известия» от 17.02.1925 в заметке М. Бруна (псевдоним репортера Николая Михайловича Архангельского) сообщалось, что в субботу 14 февраля 1925 г. в университетской аудитории профессор М. П. Кутанин прочел лекцию, посвященную психотехнике как науке о выборе профессии, о практическом применении психологии к задачам культуры путем целесообразного использования душевных качеств человека, установленных научными методами. Лектор рассказал об использовании результатов исследований Тейлора, Цорсена, Мюнстерберга в промышленности, а также применения психотехнических методов в педагогике для выявления одаренных и отстающих детей. Репортер отметил, что лекция вызвала большой интерес и выразил желание, чтобы она была повторена перед широкой аудиторией – рабочей [3].

В распространении психотехнических знаний в регионе участвовал и И. Л. Стычинский. Так, в № 231 саратовских «Известий» за 1925 год была опубликована его статья «Выборы профессии» [цит. по: 18, с. 77].

### **Психотехника как направление в движении за научную организацию труда**

Поначалу психотехнические научные и практические работы в Саратове не носили самостоятельного характера, а были одним из направ-

лений иных движений, в частности, — как составная часть движения за научную организацию труда (НОТ), включавшего исследования по вопросам рационализации, психофизиологии, рефлексологии, гигиены и стимулирования труда [2]. И как общероссийское движение НОТ осуществлялось при поддержке первых лиц государства (В. И. Ленин, Л. Д. Троцкий, Ф. Э. Дзержинский и др.), так и региональная саратовская психотехника развивалась в русле сотрудничества губернских советских учреждений и общественных организаций с научно-исследовательскими и производственными коллективами.

*Деятельность административных, государственных и общественных организаций.* Известно, что к ноябрю 1923 г. при Саратовском губернском экономическом совещании был создан *Совет НОТ*, в который входили представители от: Рабоче-крестьянской инспекции (РКИ); Губернских Совета профессиональных союзов, Совета народного хозяйства, Межсекционного бюро инженеров, Отдела труда; Саратовского института народного хозяйства (ИНХ). Административно-научный аппарат Совета возглавлялся заведующим и состоял из трех специалистов: 1) по профессиональному подбору и психотехнике, 2) по социальной инженерии, или науке о совместной трудовой деятельности людей, управлении и организации их работы и 3) по обучению основным ремеслам. Кроме них при Совете работали научные сотрудники из числа выпускников Саратовского ИНХ. Для проведения ими исследовательской работы была приобретена зарубежная аппаратура и налажены связи с ЦИТ [17].

Через год, 10.09.1924, в Саратове было организовано *Бюро НОТ* — совещательный орган при РКИ (располагался в Здании Совета, комн. 57, этаж 3). Его председателем был избран М. С. Гутин, членами президиума — В. А. Трущечкин, П. И. Гаврилов (зам. начальника Промэку ГСНХ, инженер); членами — Г. М. Покровский (секретарь), Н. М. Дьяконов (начальник Промэку ГСНХ, инженер), Г. М. Желябовский (врач), Д. А. Соловьев (начальник мастерских и Затона), Д. А. Афанасьев (Управление РУЖД), В. Н. Харьков. Бюро НОТ ставило своей задачей объединять и координировать деятельность исследовательских и практических органов по НОТ, производства и управления в Саратове, а также — осуществлять работы по проблемам психофизиологии труда [8, с. 182, 183].

*Научно-исследовательские учреждения.* В Саратове изучением проблем НОТ, психофизиологии труда и психотехники занимались поддерживавший связь с Казанским Институтом НОТ *Саратовский Институт психологии труда* (закрыт к марту 1923 г.) [9], а также *Кабинет и Лаборатория по НОТ* при Саратовском ИНХ.

Именно саратовская организация при ИНХ вошла в первый список российских организаций, опубликованный в октябрьском номере журнала «Время» 1923 г. и включавший 22 учреждения по НОТ наряду с ЦИТ (Москва, руководитель А. К. Гастев), Московской Лабораторией промышленной психотехники (заведующий И. Н. Шпильрейн), Петроградской Центральной лабораторией труда (руководители В. М. Бехтерев и А. А. Пресс), Казанским институтом НОТ (заведующий И. М. Бурдянский) и др. В задачи саратовского центра входили подготовка работников для предприятий и лабораторных работ, разработка методов исследования и др. [26, с. 78].

В 1923 г. ИНХ вошел в факультет хозяйства и права Саратовского государственного университета, функционируя в этом качестве до 1931 г. Экономическое отделение факультета хозяйства и права СГУ унаследовало от ИНХ Кабинет и Лабораторию по НОТ, переименованные в *Кабинет организации промышленных предприятий*, во главе которого стояли сотрудники кафедры организации труда и производства СГУ инженеры Н. М. Дьяконов (заведующий кафедрой, доцент, специализировавшийся в области организации управления промышленными предприятиями) и П. И. Гаврилов (доцент, изучавший проблемы организации труда). Университетский Кабинет располагал библиотекой, был хорошо технически оборудован, что позволяло производить научные работы и практические исследования на предприятиях и в учреждениях. Сотрудники Кабинета работали над созданием авторских методик, наиболее известной из которых была техника массового хронометража [24, с. 25, 26, 56].

### **Психотехника как направление в педологическом движении**

Первый Всероссийский психоневрологический съезд (1923) принял выработанную педологической секцией резолюцию, подчеркивавшую необходимость обращения внимания специальных научных учреждений на важность разработки проблем психотехники учительского труда, а также психотехнических вопросов в связи с проблемами педологии [21, с. 51].

В общероссийском педологическом движении участвовали и саратовские ученые, практические работники, трудившиеся в учреждениях, в программы которых входили междисциплинарные педологопсихотехнические исследования. Это, прежде всего, *Психологическая лаборатория Саратовского губернского отдела народного образования* и *Психологическая лаборатория при кафедре психологии Саратовского государственного университета*.



*Лаборатория ГубОНО.* Была организована в апреле 1921 г. двадцатипятилетним доктором И. Л. Стычинским и первоначально называлась Центральной психологической лабораторией Саратовского ГубОНО. Спустя два года на педологической секции Первого Всероссийского психоневрологического съезда Стычинский выступил с докладом «Значение и организация психологических лабораторий для педагогических, медико-педагогических и клинических целей», в котором обосновал необходимость сравнительных лабораторных исследований интеллекта, эмоций, воли ребенка и взрослого, больного и здорового для постижения личности как неделимого целого. Поделившись опытом работы руководимой им саратовской лаборатории, Стычинский обосновал целесообразность оборудования «большой» и «малой» лабораторий [22, с. 293–294]. В Саратове в 1925 г. «большая» лаборатория размещалась в доме № 16 на ул. Александровской (ныне ул. М. Горького), а «малая» — в доме № 9 на ул. Никольской (ныне ул. Радищева) [8, с. 183, 385].

В 1924 г. в ознаменование 40-летнего юбилея научно-педагогической деятельности Г. И. Россолимо его имя было присвоено Лаборатории Стычинского. В 1927 г. она называлась Центральной педологической и психологической лабораторией им. проф. Г. И. Россолимо Саратовского ГубОНО [18, с. 76].

Штат Лаборатории был невелик: заведующий И. Л. Стычинский и 4 ассистента (педологи З. Л. Стычинский и М. С. Павловская, врачи Г. В. Хаскин и Р. Н. Меерович).

К 1925 г. круг целей и задач Лаборатории расширился и включал экспериментально-исследовательскую и практическую разработку вопросов психологии, психотехники, педагогики и психопатологии. К тому времени Лаборатория располагала оборудованными кабинетами, библиотекой, содержавшей около 2 тыс. книг, а также музеем и архивом результатов выполненных обследований (в год их проводилось более 150 тыс.). К междисциплинарным исследованиям, проведенным сотрудниками Лаборатории на стыке педологии и психотехники, можно отнести работы по дифференциации плохо успевавших и особо одаренных детей, а также изыскания по выявлению способностей к умственному труду и определению квалификации работников этой сферы. Немало усилий затрачивалось исследователями на апробацию известных психодиагностических методов и созданию авторских методик. Так, психологический профиль испытуемых лиц составлялся по методу Стычинского [8, с. 183, 385; 17, с. 76–78].

*Психологическая лаборатория при кафедре психологии СГУ.* Весной 1919 г. профессором кафедры философии (с октября 1919 по 1926 г. — кафедра психологии и философии, с 1926 по 1931 г. — кафедра педологии)

Саратовского университета был избран А. А. Крогиус, приступивший к преподаванию психологии в начале 1920 г. Тогда для проведения им практических занятий по дисциплине «Введение в экспериментальную психологию» университетом были закуплены в Германии приборы, и заведующим кафедрой А. А. Крогиусом организована Психологическая лаборатория как учебно-вспомогательное и научно-исследовательское университетское подразделение. Результаты экспериментальной работы А. А. Крогиуса по психотехнике, проведенные на кафедре и в Лаборатории, представлены в его статье «Психотехнические исследования в вузах» [15].

С 25 января по 1 февраля 1930 г. в Ленинграде проходил Первый Всесоюзный съезд по изучению поведения человека, на секции психотехники которого 27 января выступил с результатами своих опытов по проблеме диагностики умственного утомления делегированный от саратовских психотехников Крогиус [1, с. 227]. Применяя различные технические приемы (метод диктовок Сикорского, складывание чисел по Крепелину и Рыбакову, техника Иверона—Рувера, запоминание двухзначных чисел по Нечаеву), Крогиус установил, что наиболее надежные результаты при выявлении утомления достигаются по методу Бурдона (с зачеркиванием фигур). Общий же вывод состоял в том, что по данной проблеме целесообразно одновременное применение нескольких методов [14].

В приведенном перечне психотехнической литературы за 1927–1930 гг. в журнале «Психотехника и психофизиология труда» из изданий, вышедших в Саратове, представлены работы А. А. Крогиуса и сотрудников возглавляемых им кафедры педологии и психологии, Психологической лаборатории Саратовского университета: статья А. А. Крогиуса по методам исследования умственного утомления, выполненного в лаборатории [25, с. 571], а также методические пособия, подготовленные сотрудниками кафедры по составлению на основании наблюдений характеристики личности по схеме А. Ф. Лазурского; тесты (1 и 2 сеансы); тесты Н. Левитова и А. Толчинского [25, с. 566, 568–569]. Кроме того, в названном перечне представлены публикации И. Л. Стычинского по применению метода профилей Г. И. Россолимо и результатам экспериментального исследования умственного уровня (с приложением системы тестов) [25, с. 566].

### **Психотехническое движение по линии Наркомздрава**

В мае 1925 г. научно-исследовательскую и практическую работу начало Психологическое отделение Центральной лаборатории по изучению

профболезней на транспорте, созданной при Управлении путей сообщения Наркомздрава (Москва). В задачи отделения входило изучение психологии транспортных профессий, выработка методов испытания профпригодности работников транспорта, исследование психической утомляемости профессиональных групп, проведение отбора в транспортные школы. В Саратове при Управлении Рязано-Уральской железной дороги (РУЖД) под руководством Центральной лаборатории была создана *Саратовская психофизиологическая лаборатория Наркомздрава*, в которой сначала изучались профессии стрелочника и дорожного мастера [13].

На основании результатов опытов, проведенных в 1932 г. сотрудниками Лаборатории при Управлении РУЖД, состоявших из аппаратных испытаний на автомате с шайбами, участником исследований С. А. Бызовым была подготовлена научная статья, в которой был сделан вывод, что испытание на такой аппаратуре можно рассматривать как рабочую пробу, на основании которой при учете всех данных наблюдения можно давать оценку испытуемых в отношении их трудовых возможностей в области технических средних профессий [5].

Работники саратовской Лаборатории активно трудились над созданием авторских диагностических методов в психотехнике. Так, в 1933 г. были опубликованы результаты их труда по созданию и апробации теста для определения пространственно-топографической сообразительности, имевшей значение как для профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте (в организации маневров на территории станции с ее путями, стрелками и сигналами; в работе дежурного по станции и централизованного стрелочника), так и вообще для профессий, требующих пространственной ориентировки. Полученные результаты показали, что созданный тест представляет ценность и для измерения интеллекта, не связанного с вербальной функцией [6].

### **Институционализация психотехнического движения**

Как было показано выше, на стадии становления саратовского психотехнического движения проблемы психотехники включались организациями в исследовательские программы наряду со смежной проблематикой. Однако имеются сведения о лаборатории, специализировавшейся в области собственно психотехники. Как и многие преподаватели медицинского факультета Саратовского университета, которые были тесно связаны в своей научной работе с интересами

местного края, профессор М. П. Кутанин в 1925 г. заведовал *Психотехнической лабораторией* для обследования населения [2, с. 24].

Оформление психотехники в Саратове в самостоятельное движение произошло в связи с объединением специалистов разных учреждений и специальностей, занимавшихся изучением вопросов психотехники, в научное сообщество, что ознаменовало новый период в истории саратовской психотехники.

На секции психофизиологии труда Первого Всероссийского съезда по психоневрологии и психотехнике (1923) была признана необходимость учредить в Москве психотехническое Общество [21, с. 52]. В 1927 г. было образовано Всероссийское (с 1930 г. – Всесоюзное) Общество психотехники и прикладной психофизиологии (ВОП и ПП), председателем которого стал И. Н. Шпильрейн. Широкое распространение психотехнического движения привело к образованию отделений Общества в Москве, Ленинграде, Казани, Горьком, Нижнем Новгороде и других городах СССР. Региональное отделение ВОП и ПП было создано и в Саратове (1929 или 1930 г.). В 1931 г. в состав его правления входили: И. Л. Стычинский (председатель), М. Н. Красногорская (заместитель), А. А. Крогиус (член правления), С. А. Бызов (секретарь), Касперович и Е. А. Лисянская (кандидаты). Два места в правлении были оставлены за представителями от рабочих организаций и одно – за представителем от инженерно-технических работников [23].

Иллюстрацией к деятельности саратовских психотехников может служить состоявшийся 26 мая 1932 г. Пленум Саратовского отделения ВОП и ПП. На нем был заслушан доклад В. Н. Арбузова «Метод картинковых тестов», в котором приводились экспериментальные данные диагностики интеллектуального развития с помощью картинок в замену вербальной формы. Было установлено отсутствие связи тестовых измерений одинакового по смыслу, но ориентированного к разным психическим структурам (образной и вербальной) стимульного материала. В обсуждении доклада участвовали И. Л. Стычинский, А. А. Крогиус, Э. Л. Беркович, А. С. Бызов, Трубников [16].

### **Участники психотехнического движения в Саратове**

Психотехникой в Саратове занимались энтузиасты, имевшие неодинаковый уровень подготовки по различным специальностям, работавшие в разных организациях. Среди них были психологи, психиатры, неврологи, педологи, инженеры, ответственные работники. Активными

участниками психотехнического движения в Саратове были И. Л. Стычинский, А. А. Крогиус, М. П. Кутанин, С. А. Бызов и др.

*Стычинский Иосиф Лазаревич* (1896–1969) – выпускник медицинского факультета Саратовского университета (1919). С 1920 по 1931 г. был сотрудником кафедры нервных болезней СГУ; с 1931 г. исполнял обязанности профессора и заведовал кафедрой психоневрологии Саратовского государственного мединститута, а в 1935 г. был утвержден в звании профессора. Был организатором и лидером педологического и психотехнического движений в Саратове. В 1944 г. переехал в Алматы и в сентябре 1946 г. в Казахском пединституте им. Абая впервые создал и заведовал (1946–1966) кафедрой психологии. С именем Стычинского связано рождение и становление психологии и психологического образования в Казахстане.

*Крогиус Август Адольфович* (1871–1933) – выпускник медицинского факультета Императорского Юрьевского университета по специальности «Психиатрия» (1898). Психологическое образование получил в Лаборатории Вильгельма Вундта Лейпцигского университета (1900–1901). Российский психолог, доктор медицины (1909), профессор петербургских высших учебных заведений (1907–1919): Педагогическая академия, Психоневрологический институт, Императорский Санкт-Петербургский университет. Профессор Саратовского государственного университета (1919–1931), заведующий кафедрой философии и психологии (1919–1926), кафедрой педологии (1926–1931). Профессор Ленинградского педагогического института имени А. И. Герцена (1932–1933). Педагог, организатор науки, основоположник российской экспериментальной тифлопсихологии, один из создателей отечественной экспериментальной психологии, педологии в 1900-е гг.

*Кутанин Михаил Павлович* (1883–1976) в 1910 г. закончил медицинский факультет Берлинского университета, защитил диссертацию по химии мозга. В 1911 г. закончил Московский университет по специальности «Химия». В 1910–1913 гг. – ординатор, затем ассистент Московской психиатрической клиники. Работал под руководством профессора П. Б. Ганнушкина. В 1907 г. проучился семестр в Психоневрологическом институте, слушал лекции В. М. Бехтерева, А. Ф. Лазурского, А. А. Крогиуса. С 1920 по 1924 г. возглавлял Саратовскую психиатрическую колонию, а с 1923 по 1931 г. был профессором, заведующим кафедрой психиатрии Саратовского университета. С 1931 по 1964 г. – профессор, заведующий кафедрой психиатрии Саратовского мединститута.

*Бызов Степан Алексеевич* (1896—1975) в 1915 г. поступил в Петербургский университет на историко-филологический факультет, где прослушал курс психологии проф. А. И. Введенского. Его многократно призывали в армию во время Первой мировой войны, Гражданской войны. В 1920-е гг. был преподавателем в Саратове и Саратовской губернии. Во второй половине 1930-х гг. Степан Алексеевич был арестован. Его старший брат Леонтий Алексеевич Бызов (социолог в Институте социальной психологии в 1919—1923 гг., затем — сотрудник ЦИТ), с помощью А. К. Гастева добился освобождения младшего брата Степана. Позже, в 1940-е гг., Степан Алексеевич работал учителем в Саратовской области, а в послевоенные годы был доцентом в педвузах Ашхабада и Рязани.

*Беркович Эмиль Львович* (1897—1976) в 1922 г. закончил философское отделение Саратовского университета (по психологии), ученик С. Л. Франка и А. А. Крогиуса. Некоторое время жил и работал в Москве, затем вернулся в Саратов и преподавал на кафедре педологии СГУ у Крогиуса. В 1931 г. в Душанбе открыли пединститут, и Эмиль Львович получил и принял приглашение там поработать. С именем профессора Э. Л. Берковича связывают рождение и становление психологической науки в Таджикистане. С 1938 по 1955 г. он жил в Оренбурге, работал на кафедре педагогики Оренбургского пединститута, преподавал психологию. В декабре 1940 г. Эмиль Львович защитил диссертацию на тему «Очерки по истории психологии в России в XVIII в. и первой половине XIX в.». В декабре 1941 г. он был назначен заведующим кафедрой педагогики. В 1941—1945 гг. кандидат педагогических наук (по психологии) профессор Э. Л. Беркович был заместителем директора Оренбургского педагогического института.

*Лисянская Евгения Абрамовна* (1871—?) в 1916—1917 гг. — ординатор психиатрического отделения земской больницы в Туле; в 1920-е гг. — врач Саратовской психиатрической лечебницы, работала под началом заведующего М. П. Кутанина; член Саратовского общества психологии, неврологии и психопатологии (председатель — М. П. Кутанин, тов. председателя — А. А. Крогиус); с 1926 по 1931 гг. — секретарь саратовского отделения Московского института по изучению преступности и преступника (руководитель — М. П. Кутанин).

Нужно отметить, что 1920—1930-е гг. в России принято характеризовать как период «открытого кризиса». Можно соглашаться или не соглашаться с оценкой этого периода как кризисного, но несомненным является то, что именно в эти годы происходил активный поиск психологами пути дальнейшего развития советской психологии, обсужде-

ния новых идей и подходов в понимании ключевых методологических и методических вопросов психологической науки [27]. Активное участие в этом принимали и саратовские психологи. Впрочем, как и по всей стране, в Саратове бурный всплеск психотехнических работ в 1920-е гг. сменился резким спадом их проведения в 1930-е гг., что драматически отразилось и на судьбах некоторых саратовских психотехников.

В настоящее время, в связи с необходимостью и возможностью восстановления целостной и объективной истории советской психологии и, в частности, истории развития региональной психологии, вполне закономерно ставить вопрос о специальном изучении саратовской психотехнической школы, тем более, что уже есть публикации по другим научным психотехническим школам [19], а изучение истории психологии как истории научных школ [20]. является вполне востребованным и конструктивным направлением историко-психологических исследований.

## **Выводы**

Психотехника в Саратове развивалась в соответствии с общероссийскими научными тенденциями. В период становления (1921–1927) саратовская психотехника была представлена, главным образом, как составная часть таких научных направлений, как НОТ, педология, психофизиология труда.

В начале 1920-х гг. в Саратове специалистами разных направлений было создано несколько научно-практических лабораторий, включавших в свои исследовательские программы психотехническую тематику: инженерами при ИНХ; медиками при ГубОНО; психологами при кафедре педологии СГУ; специалистами при Управлении РУЖД.

Предметное поле психотехнических исследований саратовских лабораторий касалось изучения оптимизации профессиональной деятельности служащих вузов и квалификации работников умственного труда, психологии технических профессий, а также – возможностей психодиагностики в психотехнике.

Как показано А. Л. Журавлевым и Д. В. Ушаковым, в настоящее время в развитии психодиагностических методов прослеживается цикличность, выводящая на передний план попеременно то фундаментальные, то прикладные исследования. Стартовым пунктом для разработки методик может стать создание исследовательских техник, однако выявленный их диагностический потенциал позволяет применять их и в решении практических задач. И наоборот [10]. Рабо-

ты по психодиагностике в саратовских лабораториях в 1920–1930-е гг. показали сходство тенденций развития региональной психотехники с современными особенностями взаимного влияния фундаментальной психологической науки и практики, что свидетельствует об универсальном характере выявленной А. Л. Журавлевым и Д. В. Ушаковым закономерности.

К 1930 г. в Саратове произошла интеграция круга лиц разных специальностей, занимавшихся психотехникой в различных учреждениях, и институционализация регионального психотехнического движения в форме научного Общества, что ознаменовало новый этап в развитии саратовской психотехники.

В связи с ликвидацией деятельности Всесоюзного психотехнического Общества в 1937 г. прекратились психотехнические работы и в Саратове.

Ведущими участниками саратовского психотехнического движения были И. Л. Стычинский, А. А. Крогиус, М. П. Кутанин, С. А. Бызов и др.

### Литература

1. *Антонюк С.* Первый всесоюзный съезд по изучению поведения человека // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 2–3. С. 225–231.
2. *Бехтерев В. М.* Что дала инициативная конференция по научной организации труда // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 2. С. 298–312.
3. *Брун М.* Выбор профессии. Психотехника // Саратовские известия. 1925. № 39. С. 4.
4. *Будилова Е. А.* Социально-психологические проблемы в русской науке. Вторая половина XIX–начало XX века. М.: Изд-во «Наука», 1983. 232 с.
5. *Бызов С. А.* К вопросу о психофизиологическом анализе аппаратурных испытаний // Советская психотехника. 1932. Т. V. № 5–6. С. 352–358.
6. *Бызов С. А.* Тест для исследования пространственно-топографической сообразительности // Советская психотехника. 1933. Т. VI. № 3. С. 254–257.
7. *Вардугин В. И.* «Сойти с ума не каждому дано...» Повествование о Михаиле Павловиче Кутанине. Саратов: Новый ветер, 2022.
8. Весь Саратов. Альманах-справочник на 1925 г. / Под ред. Д. М. Борисова. Саратов: Издание Сар. губ. ком. по улучшению быта детей при Сар. ГИКе, 1925.



9. Жизнь Казанского Института Научной организации труда // Вопросы психофизиологии, рефлексологии и гигиены труда / Под общ. ред. В. М. Бехтерева, Н. А. Миславского. Сборник I. Казань: Издание Татаргосиздата, 1923. С. 175–178.
10. Журавлев А. Л., Ушаков Д. В. Фундаментальная психология и практика: проблемы и тенденции взаимодействия // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 3. С. 5–16.
11. Кекчеев К. Х. Психотехника в Германии // Журнал психологии, неврологии и психиатрии. 1922. Т. I. С. 220–223.
12. Кекчеев К. Х. Психотехника и выбор профессии. М., 1922.
13. Колодная А. Психотехническое отделение Центральной лаборатории по изучению профболезней на транспорте при Управлении путей сообщения Наркомздрава // Психофизиология труда и психотехника. 1928. № 1. С. 90–92.
14. Крогиус А. А. Исследования умственного утомления // Психоневрологические науки в СССР (Материалы I Всесоюзного съезда по изучению поведения человека) / Отв. ред. А. Б. Залкинд. М.–Л.: Государственное медицинское издательство, 1930. С. 254–255.
15. Крогиус А. А. Психотехнические исследования в Вузах // Ученые записки Саратовского государственного им. Н. Г. Чернышевского университета. 1929. Т. 7. Вып. 3. С. 5–10.
16. Метод картинковых тестов // Советская психотехника. 1932. № 5–6. С. 429.
17. Н. НОТ в Саратове // Время. 1923. № 2. С. 82.
18. Научные учреждения и научные работники г. Саратова (Справочник). Саратов: Саратовское Губернское Бюро Секции Научных работников, 1927.
19. Носкова О. Г. Московская школа индустриальной психотехники (К 115-летию И. Н. Шпильрейна и 110-летию С. Г. Геллерштейна) // Методология и история психологии. 2006. № 2. С. 31–46.
20. Олейник Ю. Н., Журавлев А. Л. Научные школы как феномен в современной психологии: старые проблемы и новые вопросы // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: сборник материалов Всероссийской научной конференции. ЯрГУ, 8–10 октября 2020 г. / Отв. ред. А. В. Карпов. Ярославль: ЯрГУ–Филигрань, 2020. С. 81–87.
21. Педологическая Секция на первом Всероссийском Психоневрологическом съезде. Отчет // Педологический журнал. 1923. № 1. С. 50–53.
22. Первый Всероссийский съезд по психоневрологии // Журнал психологии, неврологии и психиатрии. 1923. Т. III. С. 246–319.

23. По отделениям ВОП и ПП // Советская психотехника. 1932. № 1–2. С. 83–84.
24. Саратовский государственный им. Н. Г. Чернышевского университет в 1925 году (Краткие сведения о состоянии и работе). Саратов, 1926.
25. Советская книжная и журнальная психотехническая литература 1927–1929/30 гг. // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 6. С. 562–582.
26. Список учреждений по НОТ // Время. 1923. № 1. С. 76–78.
27. Стоюхина Н. Ю., Костригин А. А., Журавлев А. Л. Труды советских психологов 1920–1930-х годов: исторический анализ // Методология советской психологии в период открытого кризиса: Антология / Составители и отв. редакторы: Н. Ю. Стоюхина, А. А. Костригин, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2022. С. 9–83.

## **The psychotechnical movement in saratov and its participants**

*A. L. Yuzhaninova*

*Saratov National Research State University named after N. G. Chernyshevsky,  
Saratov, Russia*

The article presents the results of a historical and psychological study conducted in order to determine the characteristics of the psychotechnical movement in Saratov in the 1920s and 1930s. Methods such as the analysis of information presented in scientific and reference publications, historical reconstruction, and interpretation of factual material were used. It is established that psychotechnics in Saratov developed in accordance with all-Russian scientific trends in the 1920s and 1930s, and was presented mainly as an integral part of such scientific areas as scientific organization of labor, pedology and psychophysiology of labor. The article analyzes the activities of several Saratov scientific laboratories, the subject of research of which was psychotechnical problems, as well as the Saratov branch of the All-Union Psychotechnical Society. The leading Saratov figures involved in psychotechnics are highlighted: I. L. Stychinsky, A. A. Krogius, M. P. Kutanin, S. A. Byzov etc.

*Keywords:* history of psychology, psychotechnics, Saratov psychotechnical movement, psychological laboratories, Saratov branch of the All-Union Psychotechnical Society.

**ЧАСТЬ 2**  
**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**



## **Психология нравственности в становлении личности профессионала: проблемы и перспективы развития**

*А. Н. Бражникова*

АНО ВО «Московский международный университет»,  
г. Москва

В статье рассматриваются проблемы и перспективы психологии нравственности и ее роли в становлении личности профессионала. Показано, что нравственный кризис современного общества, наблюдается во всех сферах жизнедеятельности человека на всех уровнях социально-политического, экономического и профессионального взаимодействия. Проведен анализ научной литературы, указывающий на то, что становление личности профессионала и ее реализация в рамках трудовой деятельности это такая сфера общественной практики, где очень тесно переплетаются интересы общества и конкретного индивида. Нравственность, представляя сложное психическое образование, является самым существенным условием становления личности профессионала и эффективности его профессиональной деятельности. Сенситивным периодом в становлении личности профессионала является стадия профессиональной подготовки. Обоснована необходимость внедрения в учебный процесс профессиональных учебных заведений в качестве базовой учебную дисциплину «Психология нравственности», которая может выступать прикладной отраслью психологии. Перспективным в становлении личности профессионала, является нравственно-ориентированное направление профессионального образования, которое должно быть направленно на создание условий для изменения внутреннего мира развивающейся личности наполнения ее новым содержанием, стремлением, побуждением к нравственным поступкам, и способности следовать закону совести в каждый момент своей жизни и профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* психология нравственности, становление личности, профессионал, нравственный кризис, нравственные приоритеты, профессиональное образование.

Сегодня все мы являемся свидетелями того, что потеряв нравственные приоритеты и нравственные ориентиры, человечество приобрело войны, социально-экономические и психологические проблемы, ощущение страха и бессилия перед новыми вызовами. Какой вред психическому и физическому здоровью личности, безопасности общества, государства и мира в целом наносят безнравственные профессионалы и «недопрофессионалы». В настоящее время, по справедливому замечанию А. Н. Журавлева и А. В. Юревича, едва ли возможно найти хоть одну сферу деятельности, которая не подверглась бы «нравственной коррозии» и оказалась «оазисом нравственности» [19]. Жизненная потребность обращения к нравственности, делает эту проблему чрезвычайно важной и актуальной для психологии труда и организационной психологии.

Каждая эпоха порождает соответствующие ей социально-психологические типы профессионалов, смена эпох служит кризисным фактором для испытания жизнеспособности представителей наиболее типичных профессий прежней эпохи. Однако индифферентным, нечувствительным к смене эпох, а потому и самым стойким является тот профессионал, который, наряду с владением инструментальными функциями способен эффективно выполнять социальную функцию профессии в гармонии со своей нравственной позицией [10].

Глобальные вызовы современности, нравственный кризис современного общества, наблюдающийся во всех сферах жизнедеятельности человека на всех уровнях социально-политического, экономического и профессионального взаимодействия, инициировали Указ Президента Российской Федерации 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Согласно Основам, «традиционные ценности — это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны» [1, с. 3].

Следует отметить, что понимание высокой значимости нравственных факторов для жизни и деятельности человека заложены в работах Л. С. Выготского, М. Вебера, И. А. Ильина, А. Н. Леонтьева, Л. С. Рубинштейна, Э. Фромма и др.... Ученые, наши современники — С. П. Без-

носов, Б. С. Братусь, В. А. Бодров, Л. Г., Грачев А. А., Дикая Е. П. Ермолаева, А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко, Н. А. Коваль, А. В. Махнач, А. Ю. Трубецкой, А. В. Юревич, F Karakas, С. М. Youssef, F. Luthans также подтверждают, что нравственные факторы нельзя рассматривать как рядоположенные экономическим, политическим социальным [2, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 21, 24, 25]. Многие экономико-психологические феномены (мотивы, притязания, принципы, стратегии и т. д.) имеют нравственную природу, поскольку определяются базовыми отношениями субъекта к окружающему миру, людям, самому себе [14, с. 3]. Кроме того, нравственность личности все чаще рассматривается как необходимое условие эффективности его профессиональной деятельности. Однако, несмотря на понимание необходимости обращения внимания на нравственную проблематику в современной психологии труда, поиск и выбор нравственных эталонов, принятие различных профессиональных этических кодексов и т. д. психология нравственности в отдельное научное направление не выделялась и ее значимость в становлении личности профессионала практически не представлена.

Становление личности профессионала и ее реализация в рамках трудовой деятельности это такая сфера общественной практики, где очень тесно переплетаются интересы общества и конкретного индивида. Труд служит удовлетворению человеческих потребностей и способствует их изменению и развитию. Он является так же важным средством нравственного совершенствования людей и полноты проявлений жизни. С самого возникновения общества труд стал источником психического и нравственного развития человека. Более того, практика показывает, что нравственность, представляя собой сложное психическое образование, является самым существенным условием профессионального развития специалиста и эффективности профессиональной деятельности. Более того, являясь психологическим фактом, оказывающим существенное влияние на социально — психологические отношения и профессиональную деятельность человека, нравственность определяет его личностное и профессиональное становление [3]. Этим определяется необходимость исследования проблемы и перспектив развития психологии нравственности в становлении личности профессионала.

*Цель* исследования проблемы и перспектив развития психологии нравственности в становлении личности профессионала.

В психологии труда доказано, что становление личности профессионала происходит на всех этапах профессиональной деятельности в целостном процессе профессионализации. В процессе профессио-

нализации складываются устойчивые профессиональные интересы, которые достаточно четко фиксируются для каждой профессии и отражают содержание и условия профессиональной деятельности, особенности ее предмета, средств труда и результатов. Формируются характерные для каждой профессиональной общности социально – профессиональные установки, складываются и определенные профессиональные и нравственные идеалы, которые касаются не только качеств личности, к которым стремится человек, но и представлений о стиле деятельности и жизни личности профессионала, о качественных и количественных характеристиках деятельности, о содержании профессиональной карьеры [5].

В целостном процессе профессионализации многие отечественные психологи – В. А. Бодров, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Ю. П. Поваренков, А. К. Маркова, Э. Ф. Зеер, В. А. Толочек, – выделяют основные стадии профессионального становления как раскрытие закономерностей перехода от низшего уровня развития к высшему [1, 7, 9, 13]. Традиционно выделяют такие стадии профессионального становления, как стадия аморфной оптации, период оптации, стадия профессиональной подготовки, стадия профессиональной адаптации, стадия первичной профессионализации, стадия второго уровня профессионализации, стадия – профессионального мастерства [15, с. 93–95]. Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно перестройку личности [15, с. 96]. Сенситивным периодом в развитии личности профессионала, по мнению вышеназванных авторов, является стадия профессиональной подготовки.

В ходе профессионального обучения как особой формы социального регулирования и сопровождения профессионализации личности происходит качественный скачок в развитии человека – он становится профессионалом, у него формируется системное качество «готовность к профессиональной деятельности» [5]. За время обучения в учебном заведении при наличии благоприятных условий у студентов происходит развитие всех уровней психики. Они определяют направленность ума человека, т. е. формируют склад мышления, который характеризует профессиональную направленность личности. В этот период наиболее активно развиваются нравственные качества и чувства человека, формируется система ценностных ориентаций и т. д. Именно в этот период у развивающейся личности, начинается



путь становления профессионализма, либо на основе внешних показателей достижений и игнорируя, нравственными ценностями, либо построению человеческой жизни на сознательной нравственной основе [6]. Следовательно, возникает необходимость внедрение в учебный процесс профессиональных учебных заведений в качестве базовой учебную дисциплину «Психология нравственности», которая может выступать прикладной отраслью психологии.

Как известно, учебная дисциплина изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время имеет отличительные характеристики. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных психических возможностей учащихся.

Существенное отличие имеется в целях науки и учебного предмета. Целью науки является получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цель учебной дисциплины – усвоение систематизированных, дидактически обработанных знаний, развитие интеллектуальных особенностей и воспитание личности. Следовательно, основной целью психологии нравственности как учебной дисциплины должно стать усвоение психологических особенностей, закономерностей и механизмов нравственной (безнравственной) деятельности человека, нравственное развитие и воспитание личности.

Имеются также различия предметов науки и учебной дисциплины. Предмет психологической науки – новые факты, закономерности и механизмы психики. Учебная дисциплина представляет собой проекцию накопленных наукой знаний, ее предметом является дидактически обработанная научная информация. Другими словами, учебная дисциплина – это дидактически адаптированная и ценностно-ориентированная система знаний, соотношенная с определенной отраслью науки. Следовательно, психология нравственности как учебная дисциплина должна быть направлена не только на то, чтобы давать необходимые студентам нравственные знания и способствовать выработке у них нравственных ориентиров, но и помочь понять необходимость выбора нравственного пути для достижения своих целей. На основе активного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса (как преподавателя со студентами, так и студентов между собой) способствовать формированию у будущих профессионалов нравственно-психологических компетентностей и компетенций, необходимых для того, чтобы жить в согласии с людьми, собой, своей совестью,

и в профессиональной деятельности руководствоваться нравственными ценностями.

В структуре психологии нравственности как учебной дисциплины следует выделить следующие тематические разделы:

- культурно-исторические основы развития психологического знания о нравственности в донаучный период, психологические аспекты нравственности, представленные в различных философских, этических и религиозных воззрениях;
- проблема нравственности в истории отечественной и зарубежной психологии;
- предмет и задачи психологии нравственности и ее место в системе научных и религиозных знаний, методология и методы психологии нравственности;
- нравственность как психологический феномен, как высший уровень психологической организации жизни и деятельности человека;
- проблема духовно-нравственных ценностей современного общества;
- структура нравственности, нравственно-психологические отношения личности в системе отношений;
- нравственное становление личности в онтогенезе, проблема нравственного идеала, «созидающая роль национального нравственного идеала» [20, с. 23];
- нравственно-психологический аспект профессиональной деятельности представителей социономической группы профессий;
- проблема нравственного становления и нравственного самоопределения развивающейся личности в современных условиях.

Указанные разделы не исчерпывают всей проблематики психологии нравственности, всех ее направлений и целей. А лишь являются основными и дополняются при дальнейшем развитии психологии нравственности, как отрасли психологии. К сожалению, значимость психологии нравственности, как отрасли психологической науки и как учебной дисциплины в современной психологии остается недооцененной.

Следует акцентировать внимание на том, что нравственный кризис, переживаемый современным обществом, наибольшее влияние оказал на нравственный уровень российской молодежи. В виду своих психологических особенностей молодежь является своеобразным датчиком отражения общества. Более того, психика молодых людей отличается особой пластичностью, на развитие которой влияют внешние

и внутренние детерминанты. Н. А. Коваль, И. П. Краснощеченко и ряд других исследователей отмечают, что у многих студентов на сегодняшний день наблюдается недостаточность и неразвитость нравственных потребностей, невысокая культура мышления, слабо развитое стремление к самообразованию, самовоспитанию, самореализации своего личностного потенциала [3, 5, 8, 9]. Несмотря на декларируемое возматование ответственности систем профессионального образования за личностное развитие студентов, раскрытие их интеллектуального и духовно-нравственного потенциала, нравственному становлению личности достаточного внимания не уделяется. Не всегда осознается тот факт, что наиболее динамичным, ведущим, стержневым образованием, определяющим целостность личности, ее активную социальную позицию, готовность к профессиональной деятельности является ориентация на нравственное становление [3]. Развивающейся личности, необходима система координат, идеал, к которому он стремится, который в условиях неопределенности и вызовов современного общества, способен противостоять новым вызовам, изыскивать психологические резервы для ее нравственного становления личности, но и для благосостояния общества, сохранения целостности государства. Однако, вопрос о нравственном приоритете в становлении личности профессионала в современной системе профессионального образования и на сегодняшний день остается открытым [6].

Становление личности профессионала ориентированного на традиционные российские духовно-нравственные ценности, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, представляют собой сложный динамический процесс, специфика которого определяется содержанием конкретной ситуации развития, в данном случае профессионального, а так же собственной активности. Это – многосторонний, многоуровневый, неравномерный процесс, в ходе которого на основе постоянно возникающих противоречий осуществляется становление личности от элементарной нравственности, ориентации в основном на внешние нравственные регуляторы до уровня нравственной саморегуляции и самовыражения [7]. Следовательно, приоритетным в современной системе профессионального образования должно стать нравственно-ориентированное направление. Основным принципом данного направления должно стать такое развитие личности, когда при освоении нравственного опыта и условий осуществляется переход от абстрактной возможности обладания нравственным статусом, функциями, качествами в реальную возмож-

ность и превращение последней в действительность как результат, тогда человек и общество неизбежно становятся «более чище» и духовно богаче. Нравственно-ориентированное направление профессионального образования должно быть направлено на создание условий для изменения внутреннего мира человека, наполнения его новым содержанием, стремлением, побуждением к нравственным поступкам, и способности следовать закону совести в каждый момент своей жизни и деятельности [3].

Для многих профессий моральные требования имеют особый смысл, и профессионализм их представителей должен быть связан с высоким нравственным уровнем личности. Повышенная мера нравственной ответственности, необходимы, прежде всего, во врачебной, психологической, педагогической, юридической, управленческой деятельности, т. е. в тех сферах деятельности, где от качества труда зависят психическое и физическое здоровье, душевный мир и положение человека в обществе. Возможность вхождения в душевный мир человека представителей социономической группы профессий, обуславливает необходимость существования не только этических кодексов, но и высоких нравственных требований к личности профессионала. Ибо расхождение между социально-нравственной и профессиональной идентичностью профессионалов социономической группы профессий может стать небезопасной для деятельности и опасной для общества в целом. Для других профессий так же основополагающими, должны выступать нравственные характеристики личности, особенно в условиях стремительного технологического развития и цифровизации. Ведь безнравственный профессионал, да еще образованный, обученный, владеющий современными технологиями, но не руководствующийся в своей деятельности нравственными принципами, пренебрегающий нравственными ценностями и не обладающий нравственными качествами, представляет особую опасность для будущего не только нашей страны, но и мира в целом. И сегодня мы все являемся свидетелями того, что происходит в толерантной Европе и Америке.

Необходимость нравственного возрождения личности и общества не вызывает сомнения, ключевую роль здесь должна сыграть психология нравственности, призванная более глубоко и разносторонне исследовать качественную характеристику человеческой психики, ее нравственность, проявляющуюся во всех сферах жизнедеятельности человека. Нравственность как психологический феномен, представляет собой не что иное, как преломление норм и принципов морали через себя, через свои психологические особенности и своеобразие

жизненного пути, внутреннее принятие их как своих собственных, в результате чего личность начинает действовать и поступать по мотиву «не могу иначе». Другими словами, психологический аспект нравственности состоит в выполнении личностью тех или иных моральных норм на основе внутренней потребности и способности следовать им в каждый данный момент своей жизни и деятельности. И здесь мы говорим о нравственности как особом проявлении индивидуальной психики, в системе социально-профессионального взаимодействия. Как социально-психологический феномен, оказывающий существенное влияние на сознание, чувства, жизнь, деятельность, систему отношений, поведение человека, нравственность определяет его личностное и профессиональное становление, формируя личность профессионала как человека и как субъекта профессиональной деятельности. Выступая как сущность человека, как его качественная характеристика, нравственность является ключевым компонентом личности профессионала целью и результатом становления его личности.

При этом следует иметь в виду, что нравственность — не отдельное самостоятельное явление, а целостная система, отличающаяся высокой динамичностью. Предмет нравственной реальности и процессы установления с ней отношений находят свое отражение в сознании человека. Сознательной рефлексии доступны также результаты этих познавательных процессов и установления отношений, т. е. субъективный образ нравственной действительности. Это сфера сознательных переживаний, содержание которых составляет нравственное значение и нравственное отношение и определяется нравственным сознанием [3].

Нравственность не является чем-то внешне придуманным, а присуща человеческой природе. Более того, отрицание или подавление нравственной сущности человека — это прямая дорога к психопатологии, деформации личности, деградации общества, гибели цивилизации. [4]. И перед психологической наукой и практикой сохраняются прежние задачи: доказательство губительного влияния безнравственности на общество, изучение конкретных морально-нравственных проблем, поиск путей их решения и др. Но возникают и новые задачи, такие как выявление результативности тех мер по возрождению нравственности, которые предпринимаются в современной России, аргументация необходимости их более широкого и последовательного применения, поиск ресурсов переубеждения их противников, выявление эффективных социально-психологических механизмов воздействия на уровень нравственности в обществе [11].

Проблемы психологии нравственности сложны и неоднозначны, их решение отчасти уже начато, а отчасти их еще предстоит формулировать и решать путем консолидации усилий многих ученых, специалистов в конкретных областях психологии. И здесь я полностью согласна с Т. В. Корниловой указывающей на то, что у нас есть «что-то, может быть, является уникальной характеристикой именно российской традиции, которая дает нам потенциальные преимущества. Или какая-то возможность смотреть на вещи с особого ракурса, которая может быть ценна для глобальной психологии» [15, с. 251]. Важнейшей особенностью исследования нравственности является ее рассмотрение в связи с особенностями русского национального характера и смысла жизни. И здесь одну из важнейших ролей должна сыграть психология нравственности, которой предстоит сложная работа всестороннего и глубокого исследования нравственности и ее влияния на становление личности профессионала.

## **Выводы**

Среди проблем и противоречий, стоящих перед современным обществом особую значимость приобретает нравственный кризис современного общества. Потеряв нравственные приоритеты и нравственные ориентиры, человечество приобрело войны, социально-экономические и психологические проблемы, ощущение страха и бессилия перед новыми вызовами. Все мы являемся свидетелями того, что происходит в толерантной Европе и Америке. Какой вред психическому и физическому здоровью личности, безопасности общества, государства и мира в целом наносят безнравственные профессионалы/непрофессионалы. Каждая эпоха порождает соответствующие ей социально-психологические типы профессионалов, смена эпох служит кризисным фактором для испытания личности профессионала. Жизненная потребность обращения к нравственности, делает эту проблему чрезвычайно важной и актуальной для психологии труда и организационной психологии.

Нравственный кризис современного общества, наблюдающийся во всех сферах жизнедеятельности человека на всех уровнях социально-политического, экономического и профессионального взаимодействия, инициировали Указ Президента Российской Федерации 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», под которыми понимаются нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поко-

ления к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны.

Современными психологами доказано, что нравственные факторы нельзя рассматривать как рядоположенные экономическим, политическим социальным и т. д., а многие экономико-психологические феномены имеют нравственную природу, поскольку определяются базовыми отношениями субъекта к окружающему миру, людям, самому себе. Однако, несмотря на понимание необходимости обращения внимания на нравственную проблематику в современной психологии труда, поиск и выбор нравственных эталонов, принятие различных профессиональных этических кодексов и т. д. психология нравственности в отдельное научное направление не выделялась и ее значимость в становлении личности профессионала практически не представлена.

Становление личности профессионала и ее реализация в рамках трудовой деятельности это такая сфера общественной практики, где очень тесно переплетаются интересы общества и конкретного индивида. Труд служит удовлетворению человеческих потребностей и способствует их изменению и развитию. Он является так же важным средством нравственного совершенствования людей и полноты проявлений жизни. С самого возникновения общества труд стал источником психического и нравственного развития человека. Более того, практика показывает, что нравственность, представляя собой сложное психическое образование, является самым существенным условием профессионального развития специалиста и эффективности профессиональной деятельности. Кроме того, являясь психологическим фактом, оказывающим существенное влияние на социально – психологические отношения и профессиональную деятельность человека, нравственность определяет его личностное и профессиональное становление.

Наибольшее влияние, нравственный кризис, переживаемый современным обществом, оказал на нравственный уровень российской молодежи, которые в виду своих психологических особенностей является своеобразным датчиком отражения общества. Огромное влияние на психику молодого человека, становление его личности оказывает профессиональное образование. В этот период наиболее активно формируется система ценностных ориентаций личности, развиваются ее профессионально важные, нравственные качества, формируется личность профессионала. Именно в этот период у развивающейся личности, начинается путь становления профессионализма, либо на основе внешних показателей достижений и игнорируя, нравственными

ценностями, либо построению человеческой жизни на сознательной нравственной основе. Поэтому, возникает необходимость внедрение в учебный процесс профессиональных учебных заведений в качестве базовой учебную дисциплину «Психология нравственности», которая может выступать прикладной отраслью психологии.

Становление личности профессионала ориентированного на традиционные российские духовно-нравственные ценности, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, представляют собой сложный динамический процесс, специфика которого определяется содержанием конкретной ситуации развития, в данном случае профессионального, а так же собственной активности. Это – многосторонний, многоуровневый, неравномерный процесс, в ходе которого на основе постоянно возникающих противоречий осуществляется становление личности от элементарной нравственности, ориентации в основном на внешние нравственные регуляторы до уровня нравственной саморегуляции и самовыражения. Следовательно, приоритетным в современной системе профессионального образования должно стать нравственно-ориентированное направление, которое должно быть направленно на создание условий для изменения внутреннего мира человека, наполнения его новым содержанием, стремлением, побуждением к нравственным поступкам, и способности следовать закону совести в каждый момент своей жизни и деятельности.

Необходимость нравственного возрождения личности и общества не вызывает сомнения. Вопросы нравственной проблематики сложны и неоднозначны, их решение отчасти уже начато, а многое еще предстоит формулировать и решать путем консолидации усилий ученых многих смежных наук и отраслей психологии. Ключевую роль здесь должна сыграть психология нравственности, призванная более глубоко и разносторонне исследовать качественную характеристику человеческой психики, ее нравственность, проявляющуюся во всех сферах жизнедеятельности человека, включая профессиональную.

Нравственность не является чем-то внешне придуманным, а присуща человеческой природе. Более того, отрицание или подавление нравственной сущности человека – это прямая дорога к психопатологии, деформации личности, деградации общества, гибели цивилизации. Это не отдельное самостоятельное явление, а целостная система, отличающаяся высокой динамичностью. Нравственное возрождение личности и общества, сложный, многогранный, длительный процесс. Настала пора проявить, а значит осознать и выбрать общие ориенти-



ры и смыслы движения, понять и честно признать перед собой и миром — какому образу человека мы собираемся служить.

### Литература

1. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. *Братусь Б. С.* Русская, советская, российская психология: конспективное рассмотрение. М.: Флинта, 2001.
3. *Бражникова А. Н.* Психология нравственности: история и современность. Монография. М.: Изд-во Московского инновационного университета, 2018.
4. *Бражникова А. Н.* Нравственность как способ сохранения психического здоровья личности в эпоху нестабильности и социокультурных трансформаций общества // Личность в эпоху перемен: mobilisinmobili: Материалы международной научно-практической конференции МГУ. М.: Смысл, 2018. С. 314–316.
5. *Бражникова А. Н.* Нравственности будущего профессионала как субъекта профессионализации // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 162–184.
6. *Бражникова А. Н.* Проблема нравственного становления личности в современной системе профессионального образования // Вестник университета Российской академии образования. 2019. № 1. С. 8–13.
7. *Быстрова Ю. А., Бражникова А. Н., Карпенкова И. В.* Исследование компетенции морально-этической ответственности у молодых людей с РАС на этапе их профессиональной подготовки, включающей тьюторское сопровождение / Аутизм и нарушения развития. 2023. Т. 21. № 4. С. 52–60.
8. *Воловикова М. И.* Нравственность в современной России // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 4. С. 95–97.
9. *Грачев А. А.* Гуманистическая составляющая психологического знания руководителя // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 184–203.
10. *Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 361–380.
11. *Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В.* Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть III. На пути к техно-

- логиям согласования социальных институтов и менталитета// Психологический журнал. 2013. Т. 34. №6. С. 5–25.
12. *Коваль Н. А.* Духовность в системе профессионального становления специалиста: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 1997.
  13. *Корнилова Т. В., Нестик Т. А.* Интервью с Т. В. Корниловой о будущем психологии // Социальная и экономическая психология. 2019. Т. 4. № 4 (16). С. 224–271.
  14. *Купрейченко А. Б.* Нравственно-психологическая детерминация экономического самоопределения личности и группы: Авт. дис. д-ра психол. наук. М., 2011.
  15. *Занковский А. Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
  16. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования. М.: Академия, 2009.
  17. Психологические исследования проблем современного российского общества / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 358–381.
  18. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
  19. Нравственность современного российского общества: психологический анализ/Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
  20. Проблемы нравственной и этической психологии в современной России / Отв. ред. М. И. Воловикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
  21. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015
  22. *Толочек В. А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2021.
  23. *Bersoff D. M., Miller J. G.* Culture, contexts and the development of moral accountability judgments // *Developmental Psychology*. 1999. V. 29 (4). P. 664–676.
  24. *Rest J.* *Moral Development: advances in research and theory*. N. Y.: Praeger, 2010.

## **Psychology of morality in the formation of professional personality: problems and development prospects**

*A. N. Brazhnikova*

*ANO VO "Moscow International University", Moscow Russian Federation*

The article discusses the problems and prospects of moral psychology and its role in the development of a professional's personality. It is shown that the moral crisis of modern society is observed in all spheres of human life at all levels of socio-political, economic and professional interaction. An analysis of scientific literature has been carried out, indicating that the formation of a professional's personality and its implementation within the framework of work activity is an area of social practice where the interests of society and a particular individual are very closely intertwined. Morality, representing a complex mental formation, is the most essential condition for the development of a professional's personality and the effectiveness of his professional activities. A sensitive period in the development of a professional's personality is the stage of professional training. The necessity of introducing "Psychology of Morality" into the educational process of professional educational institutions as a basic academic discipline, which can act as an applied branch of psychology, is substantiated. Promising in the development of a professional personality is the morally oriented direction of professional education, which should be aimed at creating conditions for changing the inner world of a developing personality, filling it with new content, aspiration, motivation for moral actions, and the ability to follow the law of conscience at every moment of one's life and professional activity.

*Keywords:* moral psychology, personality development, professional, moral crisis, moral priorities, professional education.

## **Взаимосвязь мотивационных характеристик и волевых качеств у кандидатов на службу в ОВД**

*М. С. Венцкунте, Я. А. Корнеева, Н. В. Мартырозова*

«Северный (Арктический) федеральный университет им.  
М. В. Ломоносова», г. Архангельск

В статье установлены особенности мотивационных характеристик и волевых качеств кандидатов на службу в ОВД. В исследовании приняли участие 644 кандидата на службу в ОВД Архангельской области. Мотивационные характеристики и волевые качества измерялись посредством перечня основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе профессионального отбора в ОВД. Установлено, что кандидаты на должность в ОВД, имеющие высокий уровень развития волевых качеств и внутреннюю мотивацию более успешно проходят процедуру профессионального психологического отбора.

*Ключевые слова:* профессиональный психологический отбор, кандидаты на службу в ОВД, мотивационные характеристики, волевые качества.

### **Введение**

Обеспечение устойчивости кадрового состава в ОВД на сегодняшний день является одной из важных практических задач. Успешное выполнение сотрудниками ОВД служебных задач, связанных с укреплением государственности, сохранением правопорядка, общественной безопасности и борьбы с преступностью зависит от уровня профессионализма и компетентности сотрудников, их профессиональной мотивации. Установленные правила отбора на службу в ОВД РФ предъявляют высокие требования к личным и деловым качествам кандидатов, а так-

же отсутствию факторов риска [10]. Кроме того, существует потребность в усовершенствовании процедуры профессионального психологического отбора, в разработке методов, позволяющих выявлять на ранних этапах обследования лиц, не соответствующих требованиям, предъявляемым правоохранительной деятельностью к личности сотрудника, с целью экономии времени в случае нецелесообразности дальнейшего прохождения им службы [8].

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» к личным и деловым качествам сотрудников ОВД относятся такие качества, как уровень общего интеллектуального развития, эмоциональная устойчивость, уровень волевой регуляции, уровень правосознания, особенности мотивационной сферы личности и др. [9].

В научных работах показана важная роль характеристик мотивационной сферы сотрудников ОВД для эффективности и адаптации служебной деятельности (В. В. Вахниной, Н. А. Гончаровой, С. Ф. Лях, Ю. Ю. Стрельниковой) [4, 5, 7, 12]. В исследовании Н. А. Гончаровой и Е. А. Попинако отмечается, что модель мотивации адаптированных сотрудников основана на приоритетных значениях внутренней мотивации, а мотивация неадаптированных сотрудников представлена внешними мотивирующими факторами [5]. В сравнительном исследовании В. В. Вахниной отмечается, что продвижение по службе характерно для сотрудников, имеющих мотивацию достижения успеха [4].

Большинство исследователей указывают на ключевую роль эмоционально-волевых качеств в обеспечении эффективности служебной деятельности сотрудников ОВД (В. М. Бычков, Е. В. Василенко, И. В. Васильева, Л. В. Заварзина и др.) [1, 2, 3, 6]. Как отмечают И. В. Васильева и М. В. Чумаков, при условии оптимального уровня волевых качеств сотрудников снижается риск деструктивных тенденций личности профессионала, включая, профессиональное выгорание [3]. По мнению В. М. Бычкова, К. П. Калашникова, высокий уровень волевых качеств сотрудников ОВД позволяет ощущать меньшее психологическое напряжение при выполнении служебных задач и быстрее возвращаться в оптимальное состояние [1].

В связи с тем, что в большинстве исследований в качестве важных выделяются мотивационные характеристики и волевые качества сотрудников ОВД, представляется важным изучение взаимосвязи дан-

ных качеств кандидатов на службу в ОВД с различной профессиональной психологической пригодностью (ППП).

*Цель* исследования – выявить и описать взаимосвязь сочетания мотивационных характеристик и волевых качеств кандидатов на службу в ОВД с различной профессиональной психологической пригодностью.

*Гипотеза* исследования: кандидаты с высоким уровнем развития волевых качеств и преобладанием внутренней мотивации отличаются более высокой профессиональной психологической пригодностью к служебной деятельности в ОВД.

*Этапы* исследования:

1. Распределить кандидатов на службу в ОВД на группы на основе выраженности факторов мотивации и дать содержательное описание каждой группе.
2. Распределить кандидатов на службу в ОВД на группы относительно характеристик выраженности волевых качеств и дать содержательное описание каждой группе.
3. Классифицировать кандидатов на службу в ОВД на группы относительно сочетания выраженности мотивационных характеристик и волевых качеств.
4. Описать профессиональную психологическую пригодность кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием выраженности мотивов и волевых качеств.

## **Материалы и методы**

В исследовании приняли участие 634 кандидата на службу в ОВД г. Архангельска (393 – мужского пола, 241 – женского) в возрасте от 18 до 46 лет ( $26,85 \pm 0,24$ ).

Индивидуально-психологические качества и свойства кандидатов на службу в ОВД оценивались с помощью тестовых методик, регламентированных к применению в ОВД:

1. Краткий ориентировочный тест (КОТ) Э. Ф. Вандерлика в адаптации В. Н. Бузина.
2. Прогрессивные матрицы Дж. Равена.
3. Методика «Аналоги» У. Гордона.
4. Методика «Словарь», разработанная К. Сугоняевым на базе субтеста «Словарь» методики Дж. Фланагана.
5. Методика мотивационного профиля личности (М-профиль) Ш. Ричи, П. Мартина.

6. Опросник волевого самоконтроля (ВКС) А. Г. Зверькова, Е. В. Эйдмана.
7. Опросник уровень субъективного контроля (УСК) Д. Роттера, модифицированный Е. Г. Ксенофоновой.
8. Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ), адаптация теста ММПФ Ф. Б. Березина.
9. Методика изучения правосознания Л. А. Ясюковой.

Математическая обработка данных была осуществлена с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics v. 26 с использованием описательных статистик, двухэтапного кластерного анализа (для разделения сотрудников относительно факторов мотивации и сформированности волевых качеств), таблицы сопряженности  $\chi^2$  Пирсона (для качественного описания кластеров), многомерный дисперсионный анализ MANOVA (для определения статистически значимых различий в выраженности волевых качеств и факторов мотивации у кандидатов на службу ОВД различных кластеров). Дисперсионный анализ применялся с учетом следующих допущений: об однородности дисперсий (критерий Ливиня – вероятность ошибки больше 5%); многомерной нормальности данных (критерий М-Вох – вероятность ошибки больше 5%); нормальность распределений остатков.

## Результаты

На первом этапе исследования применялся двухэтапный кластерный анализ (метод алгоритмизации ВИС), который распределили выборку на два кластера относительно факторов мотивации, измеренных с помощью методики «М-профиль». Для уточнения центроидов полученных кластеров и дифференциации различий групп применялся MANOVA, где предиктором выступала группа-кластер, а многомерная зависимая переменная включала в себя параметры методики «М-профиль». Результат применения теста След Пиллаи для оценки всей многомерной модели: 0,660,  $F=100,403$  при  $p<0,001$ .

Согласно данным MANOVA, кандидаты на службу ОВД двух кластеров статистически значимо различаются относительно параметров методики «М-профиль» ( $p<0,005$ ), за исключением параметра: потребность в четком структурировании работы.

Представители первого кластера (44,6%) характеризуются более высокими значениями по следующим факторам мотивации: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении

( $p < 0,001$ ;  $M = 6,7$ ;  $SD = 0,11$ ), потребность в хороших условиях работы ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,9$ ;  $SD = 0,08$ ), потребность в социальных контактах ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,76,1$ ;  $SD = 0,10$ ), потребность в формировании и поддержке стабильных и хороших взаимоотношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,8$ ;  $SD = 0,08$ ).

Представители второго кластера (55,4%) характеризуются более высокими значениями по таким факторам мотивации, как: потребность в завоевании признания ( $p = 0,023$ ;  $M = 5,3$ ;  $SD = 0,10$ ), стремление к достижениям ( $p = 0,001$ ;  $M = 6,1$ ;  $SD = 0,09$ ), потребность во влиятельности и власти ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,0$ ;  $SD = 0,10$ ), потребность в разнообразии ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,6$ ;  $SD = 0,11$ ), креативность ( $p = 0,04$ ;  $M = 3,9$ ;  $SD = 0,10$ ), самосовершенствование ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,8$ ;  $SD = 0,10$ ), интересная и полезная работа ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,4$ ;  $SD = 0,09$ ).

Согласно мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцбергера существует две группы факторов оценки степени удовлетворенности от выполненной работы: *факторы, удерживающие на работе, и факторы, мотивирующие к работе*. Факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы), связаны с внешней средой: удовлетворенность политикой компании и системой администрирования, системой надзора и контроля, условиями работы, заработной платы, статусом и др. Эти факторы также называются *внешними факторами мотивации*. Факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы), обеспечивают позитивный вклад в удовлетворенность работой: удовлетворенность потребности в достижениях, признание заслуг, собственно работой как таковой, ее содержанием, карьерным продвижением, ростом и развитием. Другими словами, это *внутренние факторы мотивации* [12].

Таким образом, сотрудников первого кластера можно отнести к *группе с преобладанием внешней мотивацией*, а представителей второго кластера – *группе с преобладанием внутренней мотивацией*.

На следующем этапе исследования проведен двухэтапный кластерный анализ (метод алгоритмизации VIC), который распределил выборку на три кластера относительно волевых качеств, измеренных методиками ВСК и УСК. Для уточнения центроидов полученных кластеров и дифференциации различий групп применялся MANOVA, где предиктором выступала группа-кластер, а многомерная зависимая переменная включала в себя параметры методик ВСК и УСК. Результат применения теста След Пиллаи для оценки всей многомерной модели:  $0,837$ ,  $F = 44,841$  при  $p < 0,001$ .

Согласно полученным данным, кандидаты на службу в ОВД статистически различаются по выраженности волевых качеств относительно параметров методик ВСК и УСК. В первый кластер вошли сотруд-



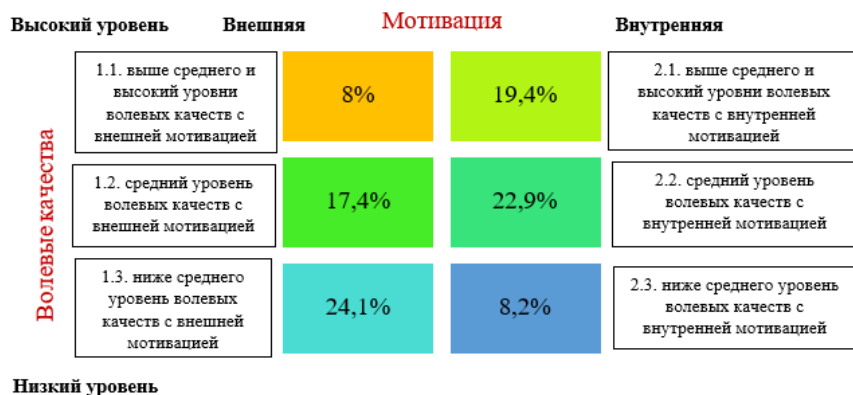
ники (30,9%) с выше среднего и высоким уровнями развития волевых качеств. Кандидаты первого кластера характеризовались более высоким волевым самоконтролем ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,8$ ;  $SD = 0,10$ ), настойчивостью ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,4$ ;  $SD = 0,09$ ) и самообладанием ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,1$ ;  $SD = 0,09$ ). Кроме того, кандидаты данного кластера имеют более высокую выраженность интернальности в сфере профессиональной деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 8,0$ ;  $SD = 0,08$ ), сфере межличностных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,9$ ;  $SD = 0,09$ ), сфере семейных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,8$ ;  $SD = 0,12$ ), в области здоровья ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,3$ ;  $SD = 0,09$ ), готовности к деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,8$ ;  $SD = 0,09$ ), области достижения успеха ( $p < 0,001$ ;  $M = 7,2$ ;  $SD = 0,06$ ) и избегания неудач ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,9$ ;  $SD = 0,09$ ). Кандидаты второго кластера характеризовались эмоциональной зрелостью, активностью и способностью контролировать собственные поступки, принятием ответственности за большинство важных событий в их жизни.

Во второй кластер вошли кандидаты (43,7%) со средним уровнем развития волевых качеств. Эти кандидаты характеризовались умеренной выраженностью волевого самоконтроля ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,6$ ;  $SD = 0,08$ ), настойчивости ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,3$ ;  $SD = 0,08$ ) и самообладания ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,2$ ;  $SD = 0,07$ ). Кроме того, кандидаты второго кластера имели умеренную выраженность интернальности в сфере профессиональной деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,2$ ;  $SD = 0,07$ ), сфере межличностных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,0$ ;  $SD = 0,07$ ), готовности к деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,2$ ;  $SD = 0,06$ ), сфере семейных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,3$ ;  $SD = 0,09$ ), в области здоровья ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,7$ ;  $SD = 0,07$ ), области достижения успеха ( $p < 0,001$ ;  $M = 6,0$ ;  $SD = 0,07$ ) и избегания неудач ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,7$ ;  $SD = 0,07$ ).

В третий кластер вошли кандидаты (25,7%) с низким уровнем развития волевых качеств. Эти кандидаты характеризовались более низкими значениями выраженности волевого самоконтроля ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,6$ ;  $SD = 0,13$ ), настойчивости ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,4$ ;  $SD = 0,13$ ) и самообладания ( $p < 0,001$ ;  $M = 5,3$ ;  $SD = 0,12$ ). Кандидаты третьего кластера имели наименьшую выраженность среди других кластеров интернальности в сфере профессиональной деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,5$ ;  $SD = 0,07$ ), сфере межличностных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 3,9$ ;  $SD = 0,07$ ), готовности к деятельности ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,5$ ;  $SD = 0,08$ ), сфере семейных отношений ( $p < 0,001$ ;  $M = 3,6$ ;  $SD = 0,12$ ), в области здоровья ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,7$ ;  $SD = 0,11$ ), области достижения успеха ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,6$ ;  $SD = 0,10$ ) и избегания неудач ( $p < 0,001$ ;  $M = 4,6$ ;  $SD = 0,11$ ). Этим кандидатам свойственны повышенная чувствительность, эмоциональная неустойчивость,

сниженная активность, а также склонность придавать высокое значение внешним обстоятельствам или приписывать ответственность за события другим людям при выполнении обязанностей, при взаимодействии с окружающими.

Далее на основании проведения двух двухэтапных кластерных анализов относительно факторов мотивации и волевых качеств все кандидаты классифицированы на шесть групп (рисунок 1).



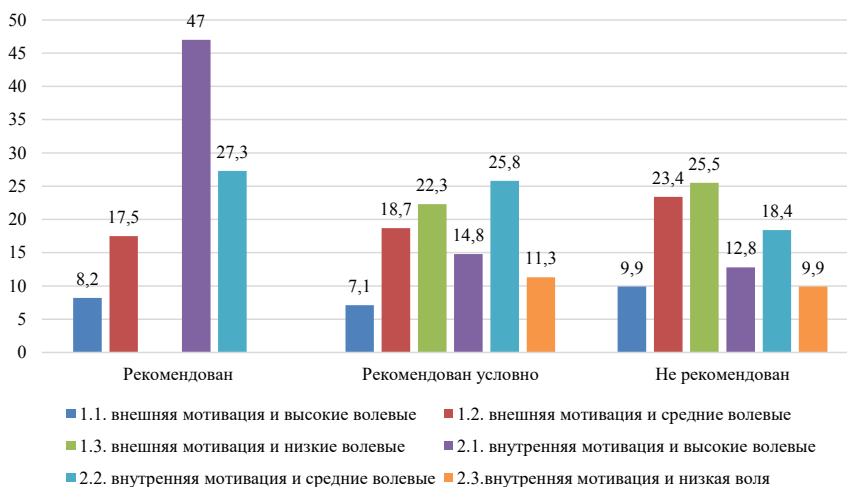
**Рис. 1.** Распределение кандидатов на службу в ОВД на группы относительно выраженности факторов мотивации и волевых качеств (% от общей выборки, N=644)

По результатам проведения профессионального психологического отбора (ППО), членами комиссии дается заключение, где указываются сведения о категории профессиональной пригодности кандидата на службу:

- 1) к первой категории профессиональной пригодности *«рекомендован в первую очередь»* относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личных и деловых качеств;
- 2) ко второй категории профессиональной пригодности *«рекомендован»* относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личных и деловых качеств;
- 3) к третьей категории *«рекомендован условно»* – кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего (могут быть отнесены также

- кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска),
- 4) к четвертой категории профессиональной пригодности «не рекомендован» относятся кандидаты, у которых имеется низкий уровень развития личных и деловых качеств, и выявлены фактор риска.

Далее с помощью критерия  $\chi^2$  Пирсона для таблиц сопряженности установлены статистически значимые различия в распределении кандидатов на службу в ОВД шести выявленных групп с различным сочетанием факторов мотивации и волевых качеств относительно их категорий профессиональной психологической пригодности (рисунок 2).



**Рис. 2.** Распределение кандидатов на службу в ОВД с различной выраженностью факторов мотивации и волевых качеств относительно категорий профессиональной психологической пригодности (% от общей выборки, N=644).

*Примечание:*  $\chi^2=102,660$  при  $p<0,001$

Согласно данным рисунка 2, при проведении ППО в группу «рекомендован» вошли кандидаты, имеющие внутреннюю мотивацию и высоко развитые волевые качества (47%), Наименьшая часть рекомендованных к службе кандидатов имели внутреннюю мотивацию и средний уровень развития волевых качеств (27,3%), внешнюю мотивацию и средний уровень развития волевых качеств (17,5%), внешнюю мотивацию и высоко развитые волевые качества (8,2%). Кандидаты, имеющие

внешнюю мотивацию и низкий уровень развития волевых качеств, а также кандидаты с внутренней мотивацией и низким уровнем волевых качеств не вошли в группу «рекомендованных» к службе.

По результатам профессионального психологического отбора в группу «*рекомендован условно*» вошли большая часть кандидатов, имеющих внутреннюю мотивацию и средний уровень волевых качеств (25,8%), и кандидаты с внешней мотивацией и низким уровнем волевых качеств (22,3%). Также в группу «*рекомендован условно*» вошли кандидаты, имеющие внешнюю мотивацию и средний уровень волевых качеств (18,7%), с внутренней мотивацией и высокими волевыми (14,8%), с внутренней мотивацией и низким уровнем волевых качеств (11,3%). Наименьшая часть кандидатов, составивших категорию «*рекомендован условно*», имели внешнюю мотивацию и высоко развитые волевые качества (7,1%).

По результатам ППО, в группу «*не рекомендован*» вошли большая часть кандидатов с внешней мотивацией и низким уровнем волевых качеств (25,5%), и внешней мотивацией, и средним уровнем развития волевых качеств (23,4%). Также в группу «*не рекомендован*» вошли кандидаты с внутренней мотивацией со средним уровнем волевых качеств (18,4%) и внутренней мотивацией, и высоко развитыми волевыми качествами (12,8%). К наименьшей части не рекомендованных относятся кандидаты с внутренней мотивацией и низким уровнем развития волевых качеств (9,9%) и кандидаты с внешней мотивацией и высоко развитыми волевыми качествами (9,9%).

## **Выводы**

На основе соотнесения мотивационных характеристик и волевых качеств кандидаты на службу в ОВД разделены на шесть групп: 1) с высоким и выше среднего уровнями волевых качеств и внешней мотивацией; 2) со средним уровнем волевых качеств и внешней мотивацией; 3) с низким уровнем волевых качеств и внешней мотивацией; 4) с высоким и выше среднего уровнями волевых качеств и внутренней мотивацией; 5) со средним уровнем волевых качеств и внутренней мотивацией; 6) с низким уровнем волевых качеств и внутренней мотиваций.

Установлены статистически значимые различия в распределении кандидатов на службу в ОВД шести выявленных групп с различным сочетанием факторов мотивации и волевых качеств относительно их категорий профессиональной психологической пригодности.

Большая часть кандидатов, рекомендованных на службу в ОВД, характеризовались внутренней мотивацией и высоко развитыми волевыми качествами, что подтверждает гипотезу исследования. Группу «не рекомендован» в большей части составили кандидаты с внешней мотивацию и низким уровнем волевых качеств.

На следующих этапах исследования будут установлены особенности гражданских, интеллектуальных и коммуникативных качеств кандидатов на службу в ОВД с различным сочетанием мотивационных и волевых качеств, что позволит разработать практические рекомендации для оптимизации процедуры профессионального психологического отбора.

### Литература

1. *Бычков В. М., Калашников К. П., Бычков М. В.* Значимость волевых качеств и их зависимость от навыков физической подготовки в профессиональной деятельности сотрудника полиции, связанной с применением физической силы для пресечения противоправных посягательств правонарушителя // Вестник экономической безопасности. 2020. № 6. С. 284–287.
2. *Василенко Е. В.* Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям: автореф. на соиск. ученой степ. канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогическая психология. Ставрополь, 2002.
3. *Васильева И. В., Чумаков М. В.* Волевые качества и копинг-стратегии личности у сотрудников полиции // Прикладная психология и педагогика. 2023. Т. 8. № 1. С. 84–95.
4. *Вахнина В. В., Бугров П. П.* Психологические особенности профессиональной мотивации руководителей органов внутренних дел // Академическая мысль. 2020. № 1 (10). С. 114–118.
5. *Гончарова Н. А., Попинако К. А.* Анализ ценностно-мотивационной сферы сотрудников органов внутренних дел в прогнозе успешности профессиональной адаптации // Прикладная психология и педагогика. 2021. Т. 6. № 1. С. 137–147.
6. *Заварзина Л. В.* Формирование эмоционально-волевой устойчивости у сотрудников органов внутренних дел: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики образования. СПб., 2002.
7. *Лях С. Ф.* Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников Органов Внутренних Дел МВД России: автореф. на соиск. ученой степ. канд. психол. наук: 19.00.06 – юридическая психология. Ростов, 2005.

8. *Мартиросова Н. В., Корнеева Я. А., Корнеева А. В.* Особенности личных и деловых качеств сотрудников ОВД, уволившихся на первом году службы // Психология и право. 2023. Т. 13. № 2. С. 30–48. URL: [https://psyjournals.ru/journals/psylaw/archive/2023\\_n2/Martirosova\\_Korneeva\\_Korneeva](https://psyjournals.ru/journals/psylaw/archive/2023_n2/Martirosova_Korneeva_Korneeva) (дата обращения: 12.06.2024).
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70276070> (дата обращения: 11.06.2024).
10. Приказ МВД России от 02 сентября 2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70675376> (дата обращения: 11.06.2024).
11. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией. М.: Юнити-Дана, 2004.
12. *Стрельникова Ю. Ю., Гончарова Н. А.* Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции // Психология и право. 2023. Т. 13. № 1. С. 27–39.

### **The relationship of motivational characteristics and volitional qualities in candidates for police service**

*Marina S. Ventskute, Yana A. Korneeva, Natalia V. Martirosova*

*Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov, Arkhangelsk*

The article studies the characteristics of the motivational and volitional qualities of candidates for police service. Motivational and volitional qualities are fundamental for professional psychological selection. The study involved 644 candidates for service in the police department of the Arkhangelsk region. Motivational and volitional qualities were measured through a list of basic psychological tests regulated for use in professional selection for the police. It was revealed that candidates for a position in the police who have a high level of development of volitional qualities and internal motivation are more successful in selection for service.

*Keywords:* professional psychological selection, candidates for police service, motivational qualities, volitional qualities.

## **Особенности баланса работы и других областей жизни у специалистов в сфере IT-разработки с различным уровнем профессионального выгорания**

*Н. Е. Водопьянова<sup>1</sup>, Е. А. Сабитова<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный университет,  
Санкт-Петербург, Россия

<sup>2</sup> Уральский федеральный университет, Екатеринбург, Россия

В статье раскрывается специфика баланса работы и других областей жизни у специалистов в сфере IT-разработки. Показано отношение специалистов к соблюдению баланса «работа—жизнь», выявлены взаимосвязи уровня профессионального выгорания и активностей, направленных на планирование собственной жизни, расширение кругозора и компетенций. Определение наилучшего баланса между работой и другими областями жизни является важной задачей для профессиональной адаптации и долгосрочного сохранения работоспособности. Планирование собственной жизни выступает в качестве ингибитора профессионального выгорания.

*Ключевые слова:* баланс работы и жизни, сферы жизни, профессиональная адаптация, психологическое благополучие личности, профессиональное выгорание.

### **Актуальность проблемы**

В современном мире вопрос баланса между работой и другими областями жизни остается актуальным по многим причинам. Во-первых, по мере развития цифровых технологий растут требования к скорости приема и обработки информации, благодаря дистанционному формату повышается интенсивность и скорость коммуникации, увеличиваются когнитивно-информационные нагрузки, что ведет к увеличению

интенсивности труда практически во всех профессиональных сферах. Во-вторых, благодаря внедрению удаленного и гибридного графиков и форматов работы, размываются границы между рабочим местом и домашним пространством [1, с. 10], а также между распределением времени между рабочими и личными задачами, в том числе, задачами, связанными с бытовой, социальной деятельностью, отдыхом, развлечениями и хобби.

Одновременно с этим, привычные возможности для восприятия собственной профессиональной востребованности также подвергаются трансформации. Разнообразие графиков работы, их несовпадение, а также увеличение многозадачности трудовой деятельности снижает возможности глубокого обсуждения рабочих задач и способов их решения, а также неформальных коммуникаций с коллегами и руководителями для получения неформальной обратной связи о личной и профессиональной значимости, профессиональной успешности. Повышается неопределенность организационной среды и профессионального благополучия. Рост неопределенности организационной и социально-экономической среды негативно влияет на представления о перспективах развития как своей профессии в целом, так и личного карьерного трека в частности, что затрудняет возможности планирования своей профессиональной жизни.

В целях долгосрочного сохранения работоспособности важно исследовать параметры такого сочетания работы и других областей жизни, которое позволит сохранять и развивать ресурсный баланс личности.

Характер взаимоотношения различных жизненных сфер рассматривался учеными, как с позиции конфликта, так и с позиции их взаимодополняемости [10, с. 258]. Затем понятие «баланс работы и личной жизни» стало рассматриваться в качестве фактора удовлетворенности качеством собственной жизни [10, с. 276]. С точки зрения субъективного восприятия, мерой баланса является удовлетворенность личности состоянием дел в каждой из этих сфер [8, с. 32], тогда как объективный подход к балансу требует исследования фактически затрачиваемого человеком времени на каждую из областей своей жизни и установления такой пропорции затрат, при которой угроза профессиональной и личностной дезадаптации будет наименьшей.

Подходы к определению понятия баланса работы и личной жизни, включают в себя как субъективные, так и объективные компоненты баланса. Трехкомпонентная теория включает в себя баланс времени, затраченного на рабочую и семейную жизнь, баланс вовлеченности в каждую из них и баланс удовлетворенности от работы и от семей-



ной жизни [9, с. 79]. В. А. Штроо и А. А. Козяк в своих исследованиях акцентировали взаимосвязь удовлетворенности балансом работы и личной жизни с социальными нормами, существующими в этом отношении, а также значимость какой-либо сферы или сфер для индивида [7, с. 257]. На основании этого, баланс между различными сферами жизни не предполагает их равенства, но основан на устойчивом их равновесии, в котором могут быть объективные предпочтения для какой-либо сферы в соответствии с целями и ценностями. Исследования С. В. Симановской и Е. А. Родионовой показывают, что наличие баланса между работой и отдыхом связаны как с повышенным индивидуальным контролем за собой, так и более выраженными смысложизненными ориентациями [6, с. 131]. И. А. Монахова при изучении баланса работы и личной жизни определила, что на баланс влияют две группы факторов: обязанности (фактическое количество часов работы в неделю, эмоциональное напряжение, совмещение работ, уход за ребенком и совместное проживание с партнером) и ресурсы (уровень дохода и субъективная оценка уровня профессионального мастерства) [3, с. 33].

Классификации областей жизни при рассмотрении различных имеющихся исследовательских подходов включают в себя различные понятия. В рассмотренных выше исследованиях 1980–2000 гг., посвященных изучению влияния баланса работы и личной жизни на благополучие личности, в понятие личной жизни вкладывалась семейная жизнь, в некоторых работах совместно с ней или по отдельности рассматривались возможности отдыха и восстановления как такового. С точки зрения изменившейся социально-экономической среды, новых условий труда и роста информационной нагрузки особую значимость приобретают активности, связанные с ориентированием в меняющемся информационном пространстве и планированием собственной жизни. В связи с этим, встает вопрос о дополнительном исследовании методологического понимания понятия «сферы жизни» и исследования взаимосвязи конкретных ее компонент с проявлениями профессиональной дезадаптации.

Рассмотрим подход к определению сфер жизни в рамках позитивной психотерапии Н. Пешикяна через определение четырех сфер реакции человека на происходящие изменения: сфера тела подразумевает психосоматическую реакцию на события, сфера ведущей деятельности, связанная с работой, подразумевает усиление рабочей активности или отказ от нее и развитие апатии, сфера контактов связана с активностью в семейном кругу и сфера взаимодействия с будущим предпо-

лагает способность планировать собственное развитие посредством проектирования желаемого образа результата, при котором могут использоваться как мечты и фантазии, так и конкретные планы действий [5, с. 124]. Позитивная психотерапия подразумевает, что отсутствие баланса между этими четырьмя сферами делает человека уязвимым при контакте с дезадаптирующими факторами.

Подчеркнем, что с позиции профессиональной адаптации баланс работы и других сфер жизни является ресурсом восстановления и влияет как на способность индивида лучше адаптироваться к работе, так и предотвращает негативные последствия, связанные с профессиональным выгоранием. Таким образом, профессионально адаптированный индивид обладает как высоким уровнем профессионального благополучия, так и эффективным балансом между работой и другими сферами жизни.

С целью исследования проявлений баланса работы и других областей жизни во взаимосвязи с профессиональной адаптацией рассмотрим профессиональную группу специалистов, занятых в сфере IT-разработки. Группа профессий в сфере IT-специальностей сформирована сравнительно недавно, однако представляет особенный интерес для исследования в связи с высоким влиянием цифровых технологий и новых графиков работы на субъектов труда, высокими требованиями к скорости обработки информации, высокой неопределенностью ряда поступающих задач, а также требованиями к постоянному обучению специалистов в связи с высокой скоростью изменений в разрабатываемых продуктах [4, с. 126].

**Постановка проблемы исследования:  
цель, задачи и гипотеза исследования**

*Целью* данного исследования являлось выявление особенностей баланса между работой и другими областями жизни специалистов в сфере IT-разработки, а также их взаимосвязей с уровнем профессионального выгорания.

*Объект исследования* – специалисты в сфере IT-разработки.

*Предмет исследования* – особенности баланса между работой и другими областями жизни при различном уровне профессионального выгорания.

*Общая гипотеза:* баланс между работой и другими областями жизни взаимосвязан с проявлениями профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

*Частная гипотеза 1:* специалисты в сфере IT-разработки стремятся соблюдать баланс между работой и другими сферами жизни, но при этом не всегда знают, как это делать и считают, что фактически не соблюдают его во всех случаях.

*Частная гипотеза 2:* время, фактически уделяемое работе, превышает время, фактически уделяемое другим областям жизни, вне зависимости от уровня профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

*Частная гипотеза 3:* специалисты в сфере IT-разработки с низким уровнем профессионального выгорания уделяют больше времени планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций, чем специалисты с высоким уровнем выгорания.

*Частная гипотеза 4:* время, фактически уделяемое общению, семье и заботе о себе не взаимосвязано с проявлениями профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

*Задачи исследования:*

1. Определить отношение специалистов в сфере IT-разработки к соблюдению баланса между работой и другими сферами жизни и их самооценку в отношении частоты фактического соблюдения баланса.
2. Описать особенности баланса работы и других сфер жизни специалистов в сфере IT-разработки, а также особенности их профессионального выгорания.
3. Выявить специфику взаимосвязи между временем, фактически уделяемым различным сферам жизни, и уровнем профессионального выгорания.

## **Выборка и методология исследования**

Исследование проводилось в период с 10 декабря 2023 года по 25 января 2024 года. В исследовании приняли участие 152 специалиста в сфере IT-разработки из различных профессиональных групп. Все опрошенные являются сотрудниками различных компаний и проживают в разных городах. Характеристики выборки исследования:

73 мужчины и 79 женщин;

- средний возраст 31 год;
- средний стаж работы в сфере IT-разработки 7 лет;
- средний стаж работы на текущем месте работы 3,5 года;

- уровень должности: 15 респондентов начинающий уровень, 74 – средний уровень, 36 старший уровень и 27 – руководящий уровень должности;
- принадлежность к профессиональной группе: 52 программистов, 16 тестировщиков, 35 аналитиков, 32 руководителей проектов/продуктовых менеджеров, 17 респондентов – другие специализации.

Для эмпирического исследования в соответствии с поставленными задачами была создана анкета с биографическими данными и следующими методиками:

Для исследования отношения респондентов к соблюдению баланса работы и других сфер жизни использовалась анкета, составленная авторами.

Для оценки баланса работы и других сфер жизни использовалась анкета, составленная на основе модели баланса 4 сфер жизни Н. Пешишкяна [5].

Для изучения особенностей профессионального выгорания специалистов в сфере IT-разработки использована методика Н. Е. Водопьяновой для IT-специалистов [2, с. 430]. Измерялись показатели: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений, рефлексия, переживание профессионального неблагополучия, состояние здоровья (нездоровье).

Обработка данных эмпирического исследования была произведена в соответствии с целями и задачами. Достоверность результатов подтверждается за счет статистической обработки собранных данных при помощи статистических возможностей расширенного пакета MS Excel.

## **Результаты**

Отношение специалистов в сфере IT-разработки к соблюдению баланса между работой и другими сферами жизни характеризуется следующими особенностями. Большинство специалистов уверены в том, что баланс между работой и другими сферами жизни необходимо соблюдать ( $5,98 \pm 0,10$  баллов по 7-балльной шкале,  $sd=1,31$ ). При этом, специалисты в сфере IT-разработки знают, каким образом соблюдать баланс работы и других сфер жизни, только в части ситуаций ( $4,03 \pm 0,13$  баллов по 7-балльной шкале,  $sd=1,60$ ). Что касается самооценки частоты фактического соблюдения баланса работы и других сфер жизни у специалистов в сфере IT-разработки, исследование по-

казывает, что баланс соблюдается лишь в части случаев ( $3,55 \pm 0,14$  баллов по 7-балльной шкале,  $sd=1,75$ ).

Рассмотрим результаты исследования баланса работы и других сфер жизни на основе модели Н. Пезишкяна. Основное время, по оценке специалистов в сфере IT-разработки, они уделяют работе, также существенная часть времени уделяется общению с семьей, друзьями и развлечениям, и меньшая часть времени уделяется двум другим сферам – заботе о себе (включая спорт, профилактику и лечение заболеваний) и планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций. Результаты статистического анализа ответов респондентов представлены в таблице 1.

**Таблица 1**

Результаты статистического анализа ответов респондентов о распределении времени по сферам жизни, в %

Время, уделяемое работе	Время, уделяемое общению с семьей, друзьями и развлечениям	Время, уделяемое планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций	Время, уделяемое заботе о себе
$51,85 \pm 1,31$ $sd=16,18$	$21,94 \pm 0,89$ $sd=10,98$	$11,54 \pm 0,54$ $sd=6,66$	$14,62 \pm 0,81$ $sd=10,06$

Интегральный показатель профессионального выгорания в рассматриваемой выборке респондентов из специалистов в сфере IT-разработки в среднем находится на крайне высоком уровне ( $10,23 \pm 0,22$  баллов,  $sd=2,78$ ). Из 152 респондентов у 1 интегральный показатель выгорания находится на низком уровне (4 балла), у 16 – на среднем (5–6 баллов), у 37 – на высоком (7–9 баллов) и у 98 – на крайне высоком уровне (10–15 баллов).

Структура компонентов профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки характеризуется неоднородностью. При анализе компонентов выгорания у специалистов с различным уровнем выгорания зачастую привлекает внимание доминирование одного из компонентов. Так, у респондента с низким уровнем выгорания эмоциональное истощение и редукция личных достижений находятся на среднем уровне (по 2 балла), а деперсонализация не выявлена (0 баллов), организационное неблагополучие и рефлексия составляют по 1 баллу каждый по 7-балльной шкале, показатель нездоровья

при этом находится на уровне 7 баллов из 35 возможных. У респондентов со средним интегральным уровнем выгорания эмоциональное истощение находится на среднем уровне ( $2 \pm 0,13$  балла,  $sd=0,52$ ), деперсонализация на низком уровне ( $1,56 \pm 0,18$  балла,  $sd=0,73$ ), редукция личных достижений на среднем уровне ( $2,25 \pm 0,11$  балла,  $sd=0,45$ ), организационное неблагополучие составляет 2,63 баллов по 7-балльной шкале, рефлексия – 4,81 балл по 7-балльной шкале, нездоровье – 15,06 баллов из 35 возможных. У респондентов с высоким интегральным уровнем выгорания эмоциональное истощение находится на среднем уровне ( $2,75 \pm 0,16$  балла,  $sd=0,95$ ), деперсонализация на среднем уровне ( $2,54 \pm 0,20$  балла,  $sd=1,19$ ), редукция личных достижений также на среднем уровне ( $2,49 \pm 0,17$  балла,  $sd=1,02$ ), организационное неблагополучие составляет 3,19 баллов по 7-балльной шкале, рефлексия – 4,11 баллов по 7-балльной шкале, нездоровье – 16,92 балла из 35 возможных. У респондентов с крайне высоким интегральным уровнем выгорания эмоциональное истощение находится на высоком уровне ( $4,34 \pm 0,10$  балла,  $sd=1,01$ ), деперсонализация на высоком уровне ( $4,64 \pm 0,09$  балла,  $sd=0,86$ ), редукция личных достижений также на высоком уровне ( $2,96 \pm 0,13$  балла,  $sd=1,32$ ), организационное неблагополучие составляет 3,51 балл по 7-балльной шкале, рефлексия – 4,65 баллов по 7-балльной шкале, нездоровье – 22,42 балла из 35 возможных.

С целью выявления специфики взаимосвязи между временем, фактически уделяемым различным сферам жизни, и уровнем профессионального выгорания, рассмотрим показатели распределения времени по различным сферам жизни в двух группах респондентов – с низким и средним интегральным показателем выгорания (17 респондентов) и с крайне высоким интегральным показателем выгорания с значениями 13–15 баллов (35 респондентов). Результаты статистического анализа ответов респондентов из каждой группы представлены в таблице 2.

Обнаружены статистически значимые различия между двумя группами респондентов по показателю времени, уделяемого планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций значение t-критерия Стьюдента – 2,01,  $\alpha \leq 0,05$ ). Статистически значимые различия между двумя группами респондентов по показателям времени, уделяемого другим сферам жизни, не обнаружено. Для наглядности, изобразим баланс времени, уделяемого различным сферам жизни специалистами с низким и средним уровнем профессионального выгорания в виде круга на рисунке 1.

**Таблица 2**

Сравнительный анализ результатов статистического анализа ответов респондентов о распределении времени по сферам жизни с различным уровнем интегрального показателя профессионального выгорания, в %

Группа респондентов	Время, уделяемое работе	Время, уделяемое общению с семьей, друзьями и развлечениям	Время, уделяемое планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций	Время, уделяемое заботе о себе
С низким и средним уровнем профессионального выгорания (4–6 баллов), N=17	46,29±2,66 sd=10,99	21,52±1,89 sd=7,81	17,41±0,92 sd=3,82	14,76±1,53 sd=6,31
С крайне высоким уровнем профессионального выгорания (13–15 баллов), N=35	52,60±2,95 sd=17,46	24,40±2,12 sd=12,56	7,65±0,50 sd=3,00	15,25±1,92 sd=11,39



**Рис. 1.** Баланс времени, уделяемого различным сферам жизни специалистами с низким и средним уровнем профессионального выгорания, в %

В результате корреляционного анализа получены следующие достоверные связи между показателями времени, уделяемого различным сферам жизни, и компонентами профессионального выгорания: интегральный показатель профессионального выгорания отрицательно коррелирует

со временем, уделяемым планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций ( $r=-0,51$ ,  $\alpha \leq 0,05$ ), а также с субфакторами выгорания эмоциональное истощение ( $r=-0,51$ ,  $\alpha \leq 0,05$ ) и деперсонализация ( $r=-0,40$ ,  $\alpha \leq 0,05$ ). Таким образом, при существующем уровне баланса между различными сферами жизни чем больше времени уделяется планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций, тем ниже уровень профессионального выгорания.

## Обсуждение

Подтвердилась общая гипотеза исследования – баланс между работой и другими областями жизни имеет взаимосвязь с проявлениями профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

Подтвердились частные гипотезы исследования:

Специалисты в сфере IT-разработки стремятся соблюдать баланс между работой и другими сферами жизни, но при этом не всегда знают, как это делать и считают, что фактически соблюдают его не во всех случаях.

Время, фактически уделяемое работе, превышает время, фактически уделяемое другим областям жизни, вне зависимости от уровня профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

Специалисты в сфере IT-разработки с низким уровнем профессионального выгорания уделяют больше времени планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций, чем специалисты с высоким уровнем выгорания.

Время, фактически уделяемое общению, семье и заботе о себе не взаимосвязано с проявлениями профессионального выгорания у специалистов в сфере IT-разработки.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

Специалисты в сфере IT-разработки положительно относятся к соблюдению баланса между работой и другими сферами жизни, считают, что необходимо соблюдать его. Они стремятся к соблюдению баланса работы и других сфер жизни, однако отмечают, что фактически оптимальный баланс соблюдается ими лишь далеко не во всех случаях.

Специалисты в сфере IT-разработки характеризуются высокой вовлеченностью в работу. Наибольшее время они посвящают работе, на втором месте находится время, уделяемое общению с семьей, друзьями и развлечениям. Наименьшее количество времени они уделяют заботе о себе, планированию собственной жизни, расширению кругозора и компетенций.



Имеется тенденция к более высокому дисбалансу времени, уделяемому работе и другим сферам жизни среди специалистов с высоким выгоранием.

Проактивность в виде планирования будущей жизни, расширение кругозора и компетенций выступает ингибитором профессионального выгорания.

При низком и среднем уровнях выгорания деперсонализация не проявляется или находится на низком уровне. Деперсонализация обнаруживается при высоком и крайне высоком уровнях выгорания.

Средний и высокий уровень выгорания сопровождается высокими показателями психосоматического «нездоровья».

Полученные результаты относительно баланса работы и других сфер жизни могут быть использованы для прогнозирования процессов выгорания специалистов, тесно взаимодействующих с цифровой средой.

### Литература

1. *Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Бобров В. В.* Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 2. С. 8–29.
2. *Водопьянова Н. Е., Патраков Э. В., Бугулиев Л. Г.* Новая версия опросника профессионального выгорания для IT-специалистов // *Перспективы науки и образования*. 2023. № 6 (66). С. 424–439.
3. *Монахова И. А.* Факторы удовлетворенности балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров // *Экономическая социология*. 2016. № 17 (1). С. 30–61.
4. *Гофман О. О., Водопьянова Н. Е., Джумагулова А. Ф., Никифоров Г. С.* Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // *Организационная психология*. 2023. Т. 13. № 1. С. 117–144.
5. *Пезешкиан Н.* Психосоматика и позитивная психотерапия. Пер. с нем. 2-е изд. М.: Институт позитивной психотерапии, 2006.
6. *Симановская С. В., Родионова Е. А.* Мотивационные и ценностные ресурсы баланса работы и отдыха // *Вестник педагогического университета. Сер. 2. «Педагогика и методика преподавания гуманитарных и естественных дисциплин»*. 2021. Т. 1. № 5. С. 128–134.
7. *Штроо, В. А., Козяк, А. А.* Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // *Мир психологии. Научно-методический журнал*. 2015. Т. 3 (83). С. 253–267.

8. *Штроо В.А., Кольцова Е.А.* Work life balance, или есть ли жизнь после работы? // Психология в экономике и управлении. 2012. № 2. С. 30–37.
9. *Grenhaus J. H., Powell G. N.* When work and family are allies: a theory of work-family enrichment // Academy of Management Review. 2006. V. 31. № 1. P. 72–92.
10. *Guest D.* Perspectives on the Study of Work–Life Balance // Social Science Information. 2002 V. 41 (2). P. 255–279.

### **Features of the balance of work and other areas of life for IT-development specialists with different levels of professional burnout**

*N. Vodopianova<sup>1</sup>, E. Sabitova<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *St Petersburg State University*

<sup>2</sup> *Ural federal university*

The article reveals the specifics of the balance of work and other areas of life for specialists in the field of IT-development. The attitude of specialists to maintaining a work-life balance is shown, the relationships between the level of professional burnout and activities of planning one's own lives, expanding horizons and competencies are revealed. Determining the best balance between work and other areas of life is an important issue for professional adaptation and long-term preservation of working capacity. Planning one's own life acts as an inhibitor of professional burnout.

*Keywords:* work-life balance, spheres of life, professional adaptation, psychological well-being of the individual, professional burnout.

## **Отношения в служебном коллективе и удовлетворенность организационной средой сотрудников ОВД**

*С. В. Духновский*

Санкт-Петербургский университет МВД России, г. Санкт-Петербург

В статье с привлечением эмпирического материала обсуждаются вопросы взаимосвязи особенностей внутригрупповых отношений с удовлетворенностью организационной средой сотрудников ОВД, а также различия в оценках отношений в служебных коллективах сотрудниками удовлетворенными и неудовлетворенными организационной средой. Респондентами выступили 150 сотрудников органов внутренних дел, проходивших повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России, со стажем служебной деятельности от 7 до 10 лет. В исследовании использовали: опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений», разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым, анкету оценки организационной среды «Как вы чувствуете себя на работе», разработанную А. А. Грачевым. Результаты: установлено, что, чем благоприятнее внутригрупповые отношения, тем выше удовлетворенность организационной средой и наоборот, ухудшение организационной среды сопровождается снижением позитивности оценок в коллективе. Показано, что наиболее значимыми характеристиками отношений, влияющих на удовлетворенность организационной средой, являются сопринадлежность коллективу, профессиональное самоотношение и напряженность отношений. Тогда как организационными детерминантами отношений в служебном коллективе выступают четкая определенность должностных обязанностей, регулярное оценивание руководителями, удовлетворяющие условия труда, хорошая организация работы.

*Ключевые слова:* сопринадлежность коллективу, профессиональное самоотношение, напряженность отношений, условия труда, организационная среда.

Отношения в служебных коллективах, их особенности и характер, являются одним из условий, определяющих не только эффективность решения оперативно-служебных задач, но удовлетворенность служебной деятельностью, профессиональное и психологическое благополучие сотрудников органов внутренних дел. Другим немаловажным фактором, является организационная среда, частью которой, выступают внутригрупповые отношения. Соответственно, формирование позитивных внутригрупповых отношений и благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе будет повышать удовлетворенность организационной средой сотрудниками органов внутренних дел. В этом контексте считаем, что существует взаимосвязь между отношениями в служебном коллективе и параметрами организационной среды.

Отметим, что в рамках психологии служебной деятельности внутригрупповые отношения рассматривались преимущественно с позиции изучения их частных проявлений. Так, Т.А. Гуськовой описано влияние психологической совместимости сотрудников на климат в коллективе [1], К. В. Злоказовым раскрыта организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов [6], А. П. Исановым рассмотрена проблема управления отношениями в коллективе [7], С. В. Коржевым описана структура социальных отношений в служебных коллективах [8], этнокультурные особенности взаимодействия в правоохранительной сфере описаны В. О. Зверевым, А. С. Максимовым, Е. А. Тихоновой [5], С. И. Наумовым, С. А. Савченко [9], А. А. Пелевиной проанализирована проблема «неуставных отношений» в организациях [10] и др.

Обращает на себя внимание, что несмотря на наличие исследований, проблема отношений в служебных коллективах (внутригрупповых, межличностных, межгрупповых) контексте удовлетворенности организационной средой, нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и теоретическом обобщении. Как отмечает А. А. Деркач, «организационная среда влияет на эффективность деятельности организации в целом и оказывает существенное влияние на формирование личностно-профессиональных качеств ее сотрудников и руководителей» [2, с. 11]. Важным элементом организационной среды являются отношения, складывающиеся в служебном коллективе, рабочей группе. В этом плане, актуальными являются следующие вопросы: существует ли взаимосвязь между особенностями внутригрупповых отношений и удовлетворенностью организационной средой сотрудников ОВД? Существуют ли различия в оценках внутригрупповых от-

ношений в служебных коллективах сотрудниками удовлетворенными и неудовлетворенными организационной средой? Существует ли взаимодетерминация характеристик отношений в служебном коллективе и параметров удовлетворенности организационной средой?

В исследовании будем придерживаться разрабатываемого нами представления о функциональности внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Так, функциональность отношений находит свое значение для формирования и поддержания благополучия социально-психологического климата коллектива, его настроения, что с одной стороны предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и/или необходимых групповых целей, а с другой – определяет профессионально-психологическое благополучие ее членов. В конечном итоге это оказывает влияние на качество профессиональной трудовой (служебной) деятельности. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений разделяем на две группы: позитивные и негативные. *Функционально-позитивными характеристиками отношений* являются: доверие взаимопонимание, эмоциональная близость в группе, чувство принадлежности коллективу, профессиональное самоотношение субъекта в коллективе. *Функционально-негативными характеристиками отношений* в служебном коллективе, включают отчужденность в отношениях, напряженность, конфликтность, агрессивность, а также неблагоприятный чувственный тон в отношениях (меланхолические и астеническое чувства во внутригрупповом взаимодействии) [3].

Сочетание указанных характеристик внутригрупповых отношений, как показали результаты исследований [4] являются индикаторами социально-психологического климата в служебном коллективе.

## Методы

Респондентами выступили 150 сотрудников органов внутренних дел, проходивших повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России, со стажем служебной деятельности от 7 до 10 лет. В качестве психодиагностических методик использовались:

- опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым, основное назначение которого выявление функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя. *Предмет методики* – функцио-

нально-позитивные (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость, самоотношение) и негативные (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон) характеристики внутригрупповых отношений. Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных), позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность/неблагоприятность климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел [3].

- анкета оценки организационной среды «Как вы чувствуете себя на работе» (разработанная А. А. Грачевым) [11], позволяющая оценить удовлетворенность (неудовлетворенность) профессиональной организационной средой; переживание благополучия (неблагополучия) на работе.

В качестве методов математической статистики использовали: первичные описательные статистики, критерий сравнения (использовали t-критерий Стьюдента), корреляционный и множественный регрессионный анализ. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета SPSS v. 23.

## Результаты

В ходе исследования нашло свое эмпирическое подтверждение наше предположение о том, что особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе взаимосвязаны с удовлетворенностью организационной средой. Для этого использовали процедуру корреляционного анализа, результаты которого представлены в таблицах 1–2.

Из таблицы 1 видим следующее. Так, показатель «удовлетворенность организационной средой» взаимосвязан с индексами внутригрупповых отношений. Соответственно, повышение удовлетворенности организационной средой сопровождается снижением показателя «функционально-негативности» отношений в сочетании с увеличением значений «функциональной позитивности» отношений и «индекса внутригрупповых отношений», отражающего уровень благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

Среди функционально-позитивных характеристик отношений, наиболее значимые корреляции установлены по показателям «сопринадлежность коллективу» и профессиональное самоотношение (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,55 до 0,53 при  $p \leq 0,01$ ).

**Таблица 1**

Матрица интеркорреляций шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) с показателем удовлетворенности организационной средой

Шкалы методики «СОВО»	Удовлетворенность организационной средой
Взаимопонимание в коллективе	0,33*
Доверие внутри коллектива	0,37
Эмоциональная близость	0,35
Сопринадлежность коллективу	0,55*
Профессиональное самоотношение	0,53*
Индекс функциональной позитивности	0,55*
Отчужденность в коллективе	0,11
Напряженность в коллективе	-0,49*
Конфликтность в коллективе	-0,13
Агрессивность в коллективе	-0,15
Негативный чувственный тон в коллективе	-0,12
Индекс функциональной негативности	-0,46*
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	0,50*

*Примечание:* \* – коэффициенты корреляции на уровне  $p < 0,01$

Это говорит о том, что удовлетворенность организационной средой повышается когда у сотрудника выражено чувство сопричастности к деятельности коллектива, гордости за свое подразделение и себя как его части, считая его высокопрофессиональным (показатель «сопринадлежность» по методике «СОВО»), а также когда отношения в служебном коллективе дают возможность чувствовать себя профессионалом, хорошо знающим и владеющим тонкостями и нюансами своей профессиональной деятельности (показатель «профессиональное самоотношение» по методике «СОВО»).

Взаимосвязь показателя «удовлетворенность организационной средой» с показателем «напряженность отношений» ( $r = -0,49$  при  $p < 0,01$ ), говорит о его снижении в случае если субъект испытывает чувство неудовлетворенности отношениями, проявляющемся в желании прекратить общение с коллегами, взаимодействие с которыми вызывает вну-

**Таблица 2**

Матрица интеркорреляций индикаторов удовлетворенности организационной средой с интегративными показателями внутригрупповых отношений

Показатели организационной среды	Показатели «СОВО»		
	ФП	ФН	ИВО
1. Мои должностные обязанности четко определены	0,54	−0,56	0,55
2. Я вполне могу справиться с требованиями, которые предъявляет ко мне руководитель	0,45	−0,54	0,50
3. Мои руководители регулярно меня оценивают	0,54	−0,38	0,42
6. Условия труда меня удовлетворяют	0,52	−0,49	0,52
7. Моя работа мне интересна	0,51	−0,49	0,48
8. Отношения с коллегами по работе меня удовлетворяют	0,47	−0,36	0,33
12. Моя работа хорошо организована	0,48	−0,49	0,50
13. Все, что я делаю, полезно и нужно моему подразделению и организации	0,49	−0,54	0,50
14. Взаимоотношения с руководителем меня удовлетворяют	0,55	−0,53	0,51
15. Удовлетворенности организационной средой	0,55	−0,46	0,50

*Примечание:* ФП – показатель функциональной позитивности внутригрупповых отношений, ФН – показатель функциональной негативности отношений в служебном коллективе, ИВО – индекс внутригрупповых отношений.

треннее напряжение, ситуации недопонимания и непонимания друг друга, чувство что его используют, обманывает или могут обмануть.

В ходе исследования, также установлены взаимосвязи индикаторов организационной среды, полученные по анкете «Как вы чувствуете себя на работе», с интегральными показателями функциональной-позитивности и негативности внутригрупповых отношений. Результаты, представлены в таблице 2.

Данные в таблице 2 говорят о следующем. Чем более выражены представленные индикаторы удовлетворенности организационной средой, тем позитивнее (благоприятнее) отношения в служебном кол-



лективе. И наоборот, снижение данных показателей сопровождается повышением негативности в оценке субъектом внутригрупповых отношений.

Также установлено, что характеристики удовлетворенности организационной средой и их интегральный показатель (по анкете «Как вы чувствуете себя на работе»), взаимосвязаны с индексом внутригрупповых отношений, который свидетельствует не только о позитивности (негативности) последних, но и о социально-психологическом климате в служебном коллективе. Соответственно, чем больше субъект удовлетворен организационной средой, тем благоприятнее климат в служебном коллективе. И наоборот, снижение удовлетворенности организационной средой, соотносится с ухудшением климата в рабочей группе (служебном коллективе).

Таким образом, нашло свое эмпирическое подтверждение существование взаимосвязи между индикаторами удовлетворенности организационной средой и особенностями внутригрупповых отношений, включая социально-психологический климат в служебном коллективе. Чем благоприятнее внутригрупповые отношения, тем выше удовлетворенность организационной средой – и наоборот.

Считаем, что с одной стороны внутригрупповые отношения, их особенности – отражают удовлетворенность организационной средой организации, а с другой – последняя также является индикатором отношений, складывающихся в служебном коллективе.

Для подтверждения этого, использовали процедуру множественного регрессионного анализа для определения степени детерминированности удовлетворенности организационной средой предикторами внутригрупповых отношений, а также индекса отношений в служебном коллективе предикторами удовлетворенности организационной средой. Результатом чего стало построение регрессионных моделей «удовлетворенность организационной средой» и «внутригрупповые отношения».

Установлено, что в регрессионной модели «Удовлетворенность организационной» ( $R^2=0,802$ ,  $F=6,31$ ,  $p=0,001$ ), 80% дисперсии данной переменной, определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «сопринадлежность коллективу», «профессиональное самоотношение» и «напряженность отношений» (коэффициенты регрессии  $\beta=0,73$ ,  $\beta=0,70$  и  $\beta=-0,72$ , соответственно). В модели «Внутригрупповые отношения» ( $R^2=0,79$ ,  $F=4,30$ ,  $p=0,001$ ), 79% дисперсии, определяется совокупным воздействием таких показателей организационной среды как «четкая определенность должностных обязанностей», «ре-

гулярное оценивание руководителями», «удовлетворяющие условия труда» и «хорошая организация работы» (коэффициенты регрессии  $\beta=0,74$ ,  $\beta=0,63$ ,  $\beta=0,71$  и  $\beta=0,73$ , соответственно).

На основе полученных результатов делаем следующее заключение. Внутригрупповыми детерминантами удовлетворенности организационной средой, выступают:

- выраженность в служебном коллективе чувства общности, дружелюбия, уважения, возможность чувствовать себя профессионалом с активном-позитивным самоотношением, находясь в нем и взаимодействуя с коллегами;
- чувство причастности к деятельности коллектива, ощущение нужности своему подразделению, уважения и гордости за него и себя как участника (члена), высокопрофессионального служебного коллектива;

Тогда как напряженность в отношениях, проявлением которой является желание прекратить общение с коллегами, взаимодействие с которыми вызывает внутренний дискомфорт, ощущение неискренности в отношениях, часто возникающие ситуации недопонимания и непонимания внутри служебного коллектива, является детерминантой повышающей неудовлетворенность организационной средой. Среди параметров организационной среды, позитивно влияющих на отношения, а соответственно и климат в служебном коллективе, ведущими являются следующие: четкая определенность должностных обязанностей, регулярное оценивание руководителями, удовлетворяющие условия труда и хорошая организация работы.

Таким образом, предположение о взаимной детерминации друг друга особенностями удовлетворенности организационной средой и внутригрупповых отношений в служебном коллективе, нашло свое эмпирическое подтверждение.

Для установления различий в особенностях внутригрупповых отношений у сотрудников с разным уровнем удовлетворенности организационной средой, респонденты на основании интегрального показателя анкеты «Как вы чувствуете себя на работе» были разделены на две группы. В *первую* вошли сотрудники, в количестве 103 человек, показатели которых по анкете находятся в диапазоне от 65 до 71 балла, что говорит об отклонении в сторону удовлетворенности профессиональной организационной средой, о переживании благополучия на службе. Во *вторую* группу вошли сотрудники, в количестве 47 человек, у которых показатели итогового балла по анкете, отклоняются

в сторону неудовлетворенности профессиональной организационной средой, обследованным присуще переживание неблагополучия на работе (значение показателя находится в диапазоне от 35 до 42 баллов). Затем, с использованием критерия t Стьюдента установлены достоверные различия между ними по показателям шкал опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) и анкеты «Как вы чувствуете себя на работе». Результаты представлены в таблице 3.

Результаты, представленные в таблице 3, показывают наличие различий как в оценке особенностей отношений, так и параметров организационной среды, сотрудниками с разной степенью удовлетворенности последней.

Так, функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений у сотрудников, удовлетворенных организационной средой – достоверно выше, чем у неудовлетворенных и выражены на повышенном уровне. Тогда как в группе сотрудников, неудовлетворенных организационной средой, они выражены на среднем уровне.

**Таблица 3**  
Особенности внутригрупповых отношений  
и индикаторы организационной сотрудников

Индикаторы	Организационная среда	
	Удовлетворенность	Неудовлетворенность
<i>Показатели методики «СОВО»</i>		
Сопринадлежность коллективу	31,1* (7)	23,0 (5)
Профессиональное самоотношение	34,1* (8)	23,7± (5)
Напряженность в коллективе	12,7 (3)	19,5* (8)
Индекс внутригрупповых отношений	3,1* (8)	1,0 (3)
<i>Показатели анкеты «Как вы чувствуете себя на работе»</i>		
Четкая определенность должностных обязанностей	5,7*	4,5
Регулярное оценивание руководителями	5,2*	3,9
Удовлетворяющие условия труда	5,5*	2,4
Хорошая организация работы	5,4*	2,6

*Примечание:* \* – различия достоверны на уровне  $p \leq 0,05$ , значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,95 до 1,97; в скобках указаны стандартные значения – «стэны».

Обращает на себя внимание, что показатель напряженности отношений у сотрудников, удовлетворенных организационной средой выражен на низком уровне, тогда как у неудовлетворенных — на повышенном.

Установлено также, что общий показатель внутригрупповых отношений, являющийся индикатором климата в служебном коллективе, в группе сотрудников, удовлетворенных организационной средой достоверно выше, чем в группе неудовлетворенных. Это свидетельствует о том, что сотрудники, удовлетворенные организационной средой, оценивают отношения в служебном коллективе, а соответственно и климат в нем, как более благоприятный, в отличие от респондентов, неудовлетворенных как организационной средой, так и отношениями в подразделении.

В завершении отметим следующее. нашло свое эмпирическое подтверждение наше предположение о существовании взаимосвязи между особенностями внутригрупповых отношений и удовлетворенностью организационной средой сотрудников органов внутренних дела, а также наличия различия в оценках внутригрупповых отношений в служебных коллективах сотрудниками удовлетворенными и неудовлетворенными организационной средой. На основании результатов проведенного исследования делаем следующие *выводы*:

1. Установлена взаимосвязь между особенностями отношений в служебном коллективе и удовлетворенностью сотрудниками организационной средой. Так, чем благоприятнее внутригрупповые отношения, тем выше удовлетворенность организационной средой и наоборот, ухудшение организационной среды сопровождается снижением позитивности оценок в коллективе.
2. Показана взаимная детерминация параметров организационной среды и особенностей внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Выявлено, что наиболее значимыми характеристиками отношений, влияющих на удовлетворенность организационной средой, являются сопринадлежность коллективу, профессиональное самоотношение и напряженность отношений. Тогда как организационными детерминантами отношений в служебном коллективе выступают четкая определенность должностных обязанностей, регулярное оценивание руководителями, удовлетворяющие условия труда, хорошая организация работы.
3. Установлены различия в особенностях внутригрупповых отношений у сотрудников с разным уровнем удовлетворенности организационной средой. Так, функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (сопринадлежность коллективу

и профессиональное самоотношение) у сотрудников, удовлетворенных организационной средой, более выражены чем у неудовлетворенных. Тогда как у последних преобладает напряженность в отношениях в служебном коллективе. Показано, что сотрудники, удовлетворенные организационной средой, оценивают отношения в служебном коллективе, а соответственно и климат в нем, как более благоприятный, в отличие от респондентов, неудовлетворенных как организационной средой.

Полученные данные правомерно использовать в рамках морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел в целях повышения удовлетворенности внутригрупповыми отношениями и организационной средой сотрудников, а также формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах.

### Литература

1. *Гуськова Т. А.* Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // *Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования.* 2022. № 6. С. 93–98.
2. *Деркач А. А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // *Акмеология.* 2011. № 3. С. 8–18.
3. *Духновский С. В., Злоказов К. В.* Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования // *Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России.* 2023. № 4 (74). С. 106–112.
4. *Духновский С. В., Злоказов К. В.* Социально-психологический климат и внутригрупповые отношения в служебном коллективе // *Кадровик.* 2023. № 12. С. 88–97.
5. *Зверев В. О., Максимов А. С., Тихонова Е. А.* Этнопсихология служебных отношений в коллективах органов внутренних дел // *Психопедагогика в правоохранительных органах.* 2019. Т. 24. № 4 (79). С. 369–374.
6. *Злоказов К. В.* Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России.* 2013. № 3 (59). С. 163–170.
7. *Исанов А. П.* Управление межличностными отношениями в коллективе // *Наука и образование.* 2023. Т. 4. № 1. С. 747–755.
8. *Коржев С. В.* К вопросу определения структуры социальных отношений в воинских коллективах // *Медицина. Социология. Философия.* 2021. № 4. С. 63–65.

9. *Наумов С. И., Савченко С. А.* Этнокультурные аспекты социального взаимодействия в правоохранительной сфере // Современные исследования социальных проблем. 2017. Т. 8. №9. С. 58–81.
10. *Пелевина А. А.* Особенности «неуставных отношений» в различных социальных организациях // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Психология». 2014. № 1. С. 118–121.
11. Технологии мотивирования персонала в организации: учебно-методический комплекс. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.

### **Relations in the service team and satisfaction with the organizational environment of ats employees**

*S. V. Dukhnovsky*

*St Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,  
St Petersburg, Russia*

The article with the involvement of empirical material discusses the relationship between the features of intra-group relations with the satisfaction of the organizational environment of ATS employees, as well as differences in the assessments of relations in service teams by employees satisfied and dissatisfied with the organizational environment. The respondents were 150 employees of the internal affairs bodies who underwent advanced training on the basis of the St Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, with experience in official activities from 7 to 10 years. The study used: a questionnaire “Subjective assessment of intragroup relationships”, developed by S. V. Dukhnovsky, K. V. Zlokazov, a questionnaire for assessing the organizational environment “How you feel at work”, developed by A. A. Grachev. Results: it was established that the more favorable the intra-group relations, the higher the satisfaction with the organizational environment and vice versa, the deterioration of the organizational environment is accompanied by a decrease in the positivity of assessments in the team. It is shown that the most significant characteristics of relationships affecting satisfaction with the organizational environment are team affiliation, professional self-relationship and relationship tension. Whereas the organizational determinants of relations in the service team are a clear definition of official duties, regular assessment by managers, satisfactory working conditions, good organization (organization) of work.

*Keywords:* belonging to the team, professional self-relationship, tension of relations, working conditions, organizational environment.

## Системогенетические закономерности информационной деятельности<sup>1</sup>

*А. В. Карпов*

Ярославский госуниверситет им. П. Г. Демидова, Ярославль

В статье рассмотрены системогенетические закономерности информационной деятельности. Проведенный анализ показал, что значимым и во многом определяющим аспектом формирования деятельности IT-специалистов выступает становление и развитие общей совокупности профессиональных компетенций, дифференцирующейся на две основные категории – hard-skills и soft-skills. При этом оно разворачивается на основе двух базовых принципов, которые характерны для особого типа генезиса систем – для процесса системогенеза. Ими выступают принципы неравномерности и гетерохронности; они как раз и были эксплицированы в результате проведенного исследования по отношению к развитию двух базовых категорий профессиональных компетенций. Сделан вывод, что и процесс профессионализации IT-специалистов также представляет собой процесс системогенеза. Тем самым существенно расширяется и обогащается общая сфера действия всей концепции системогенеза, поскольку в ней включается принципиально новый класс деятельности – информационная. Однако имеет место и своего рода «встречное движение»: сама информационная деятельность в целом, а также процесс ее генезиса, в особенности, также получает новую теоретическую экспликацию, поскольку выступают как частное проявление концепции системогенеза.

*Ключевые слова:* информационная деятельность, системогенетические закономерности, развитие профессиональных компетенций,

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 21-18-00039. URL: <https://rscf.ru/project/24-18-00675>.

hard-skills и soft-skills, киберпсихология, психологическая теория деятельности.

Одной из важнейших и остроактуальных проблем психологии профессиональной деятельности является необходимость установления и объяснения основных закономерностей структурно-функциональной организации и генезиса деятельности принципиально нового класса – субъектно-информационного в процессе профессионализации личности. Он, как известно, уже сейчас играет важнейшую роль в современном обществе и, кроме того, выступает наиболее перспективным в плане его дальнейшего развития. Наряду с этим, данная проблема объективно обусловлена и той ситуацией, которая сложилась сегодня в двух крупнейших и, по существу, основополагающих направлениях психологических исследований – в киберпсихологии в целом и в одном из ее основных разделов, связанном с проблемой формирования цифровых компетенций, с одной стороны, и в психологической теории деятельности, с другой. Она фактически является непосредственным следствием и адекватным ответом на те вызовы, которые порождены данной ситуацией. Ее сущность состоит в том, что два этих направления остаются пока практически не синтезированными друг с другом, что очень негативно сказывается на их потенциале и существенно тормозит их дальнейшее развитие. Следует обязательно учитывать и то, что психологическая теория деятельности, являясь одним из основных достижений отечественной психологии, во многом репрезентирует ее в целом. Однако, и современная киберпсихология, являясь «передним краем» развития целого ряда психологических проблем и направлений, в столь же многом воплощает их в целом. В результате несинтезированности двух фундаментальных направлений современной психологии страдают они оба. Внедеятельностный подход к разработке базовой проблематики киберпсихологии приводит к априорно зауженным концептуальным основаниям их изучения, к обеднению и уплощению получаемых результатов. В свою очередь, недостаточная ассимиляция психологией деятельности наиболее сложных классов и типов деятельности – прежде всего, субъектно-информационного существенно обедняет эту теорию, а часто – вообще блокирует продуктивное исследование ее наиболее принципиальных проблем.

Следовательно, конвергенция этих двух крупнейших направлений является и важнейшей предпосылкой для содержательного синтеза главных достижений отечественной психологии с аналогичны-



ми результатами, полученными в мировой психологии. На решение именно этой – стратегической по своей значимости общей проблемы, в конечном итоге, и направлено исследование, результаты которого резюмированы в данной работе.

Прежде всего, важно подчеркнуть, что ведущие тенденции собственного развития каждого из указанных направлений характеризуются взаимной конвергенцией. Это означает, что те ключевые – наиболее важные и актуальные, но одновременно и наиболее трудные проблемы, которые возникают внутри каждого из них, объективно требуют обращения к результатам, полученным в другом. Так, современная психология деятельности, фактически, уже не может продуктивно разрабатываться вне опоры на те новые и новейшие данные, которыми располагает современная киберпсихология в целом и те ее разделы, в которых раскрыты важнейшие закономерности структурно-функциональной организации деятельности субъектно-информационного класса, в особенности. Однако и развитие самой киберпсихологии уже невозможно в настоящее время без преодоления ее ключевого недостатка, состоящего, как известно, в ее внедеятельностном характере, в практически полном неучете данных, которыми располагает психологическая теория деятельности. Особо негативными являются те последствия этой несинтезированнойности, которые имеют место в отношении разработки комплекса проблем, связанных с процессом профессионализации личности и проблематикой профессиональной подготовки. Система базовых закономерностей и механизмов генезиса деятельности, установленная в психологической теории деятельности, остается пока практически не востребованной и не ассимилированной ведущей проблематикой киберпсихологии в целом и одним из важнейших ее направлений – компетентностным, ориентированным на разработку действенных программ профессиональной подготовки к деятельности субъектно-информационного класса. При этом подчеркнем также, что речь идет не просто той или иной, хотя и важной, но все же именно проблеме или предметной сфере, а о целом направлении исследований, которое, в свою очередь, включает в себя развернутый комплекс важных в теоретическом и практическом плане проблем.

Вместе с тем, масштабность этого направления, равно как и комплексность и многоплановость встающих при этом задач таковы, что они объективно требуют очень большого объема исследований, содействующих их решению. Фактически, на современном этапе развития киберпсихологии как нового, синтетического по своей сути на-

правления речь может идти именно о начальных фазах ее становления и развития о том. В силу этого, становится очевидной объективная необходимость ее дальнейшей разработки – столь же явная и естественная, как и необходимость развития самой психологической теории деятельности и киберпсихологии – и в целом, и в особенности их развития в направлении взаимной конвергенции, а впоследствии и синтеза. Особо важно, что именно такая их взаимная конвергенция является решающим условием продуктивного развития их обоих. При этом действует одна из общих гносеологических закономерностей, состоящая в том, что наиболее продуктивными и эвристичными являются разработки, осуществляющиеся именно на стыке тех или иных научных направлений. Они, преодолевая ограниченность каждого из них, но одновременно – и опираясь на наиболее важные их результаты, наилучшим образом обеспечивают реализацию известных эффектов синергетического типа и, следовательно, позволяют выйти за «пределы наличного», то есть приводят к порождению именно принципиально нового знания.

Вместе с тем, такая логика исследования данного класса профессиональной деятельности требует своего дальнейшего развертывания. Это, в свою очередь, означает необходимость специального и углубленного исследования такого аспекта ее организации, который играет важнейшую – определяющую роль в плане обеспечения ее высокой эффективности. Это, естественно, тот аспект, который раскрывает особенности и закономерности, принципы и механизмы ее формирования и развития процессе профессионализации личности. Именно от него в решающей степени зависит и обеспечение высокой эффективности деятельности, и достижение необходимой степени компетентности ее субъектов. В связи с этим, собственно говоря, и формулируется задача кардинальной значимости – задача раскрытия закономерностей генезиса этой деятельности в процессе профессионализации личности.

В свою очередь, констатируя эту логику постановки данной задачи, необходимо учитывать и еще одно важнейшее обстоятельство, диктующее стратегию ее разработки. Оно состоит в том, что сама психология профессионального обучения в целом и концепция системогенеза деятельности, в особенности, последовательно трансформировала доминирующую сферу своего предмета – переходила от относительно менее сложной и богатой содержанием его экспликации (от класса субъект-объектных видов деятельности) к существенно более сложной и богатой экспликации – к субъект-субъектному классу. Однако

такая трансформация должна осуществляться и далее — по отношению к новой и более сложной экспликации предмета, то есть к субъектно-информационному классу. Кроме того, не менее, а не исключено — более важно, что эта логика отражает и объективный процесс развития самих форм и видов, типов и классов профессиональной деятельности — то, что обозначается понятием «филонтогенеза деятельности». Именно смена двух традиционно дифференцируемых классов, а также постепенное и неуклонное изменение приоритетов между ними в структуре общественного разделения труда — это и есть объективная по природе и магистральная по масштабу тенденция изменения «мира профессий». Вместе с тем, наиболее важно то, что разворачивание этой объективной по своей сути логики нельзя считать завершенным: такая точка зрения является и недостаточно обоснованной, и не доказанной и даже отчасти наивной. Ограничиваться ей — означает приуменьшать реальную сложность эволюции форм трудовой активности, ограничивать диапазон их прогресса и, фактически, во многом закрывать возможность продуктивного и углубленного исследования все новых ее типов и разновидностей, а возможно, и классов — прежде всего, субъектно-информационного.

Очень показательно, что именно это обстоятельство находит все более зримое и многоплановое подтверждение в ряде современных подходов к разработке проблематики профессиональной деятельности — в частности, в ряде выполненных нами исследований [6, 7, 8, 9]. В них было обосновано положение, согласно которому эта — достаточно простая дифференциация огромного многообразия деятельностей всего на два класса является упрощенной и недопустимо симплифицированной, не отражающей всего их реального многообразия. Она должна рассматриваться только как первая, но именно поэтому — лишь исходная, начальная ступень развития представлений об иных, также качественно своеобразных классах деятельности. Все это тем более актуально, что «мир деятельностей» динамичен, а мера его динамичности, постоянно возрастая, в настоящее время достаточно велика. Она характеризуется перманентным возникновением принципиально новых видов деятельности и способов ее организации, не говоря уже о еще более быстром прогрессе их технологической составляющей. Специальный анализ всех этих вопросов как раз и привел к необходимости дифференциации еще одного качественно специфического и несводимого к двум уже выделенным классам деятельности — субъектно-информационного. Его важнейшей отличительной характеристикой является то, что в нем имеет место та же

самая в принципе трансформация (то есть трансформация принципиальная по смыслу и радикальная по масштабу), которая привела в свое время к необходимости дифференциации субъект-объектного и субъект-субъектного классов. Это трансформация основного атрибута деятельности — ее предмета. В субъектно-информационных видах деятельности им выступает уже не объект, но и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность — информация. Она сама по себе, то есть исходно не является ни объектом, ни субъектом, хотя может сигнифицировать и тот и другой — и по отдельности, и одновременно. Сама она «безразлична» к тому, что сигнифицирует — к контенту. Сфера действия и область представленности этого третьего класса предельно широка — от, скажем, деятельности экономиста или многообразных сервисных деятельностей до деятельности ученого. В деятельности этого класса их основной атрибут — предмет не только качественно трансформируется, но и еще более усложняется. Причем, такое усложнение происходит в самом прямом смысле данного понятия, поскольку деятельность данного класса становится еще более опосредствованной, а ее предмет — еще более имплицитным, вообще приобретая в ряде случаев черты именно качественно новой реальности — виртуальной.

Таким образом, со всей очевидностью и, более того, с объективной необходимостью формулируется задача приоритетного исследования именно этого — пока не вполне традиционного, но крайне важного класса профессиональной деятельности. Уже выполненные к настоящему времени исследования, в том числе и наши, вскрывают глубокую психологическую специфичность данного класса, наличие у него качественно иных по сравнению с двумя другим классами особенностей и закономерностей. Именно он и его дальнейшая эволюция составляет не только ближайшую, но и отдаленную перспективу развития профессиональной деятельности, причем, выраженную настолько, что в ряде случаев представления о ней вообще сводятся к постепенному вытеснению всех иных разновидностей профессиональной деятельности этим — третьим классом. В общем комплексе исследований данного класса деятельности особая роль принадлежит их генетическому аспекту, поскольку именно от него решающим образом зависит ее эффективность и обеспечение необходимого уровня компетентности ее субъектов — специалистов. Итак, в связи со всем вышеизложенным становится очевидной значимость дифференциации данного класса — и как объективно представленного и как гносеологически дифференцируемого (в качестве еще одной важнейшей экспли-

кации общего предмета психологии профессиональной деятельности), равно как необходимости приоритетного развития его профессиогенетического аспекта.

Следовательно, со всей очевидностью вырисовывается стратегическая по своему смыслу задача: исследование субъектно-информационного класса деятельности, в особенности — в аспекте его профессиогенетической динамики. Вместе с тем, именно аспект пока не только наименее исследован в общем плане — в психологической теории профессионального обучения, но и практически полностью не вовлечен в сферу исследований, проводимых с позиций концепции системогенеза деятельности. Фактическое отсутствие концептуальных контактов исследований данного класса, являющегося важнейшим компонентом общего предмета киберпсихологии, с психологией профессиональной деятельности в целом и теорией системогенеза как ее наиболее разработанной области, в частности, — это одно из наиболее явно представленных «белых пятен» во всей палитре ее современной проблематики. В данной связи необходимо также учитывать и одно из наиболее важных методологических положений: актуальность любого исследования определяется именно сочетанием высокой теоретической и практической значимости с недостаточным уровнем разработанности. Однако можно видеть, что именно это не просто очень характерно для планируемого исследования, но и является максимально, даже предельно выраженным для него. Он, однако, несмотря на это, является наименее исследованным в настоящее время и в теории деятельности и особенно — в теории системогенеза, хотя уже сейчас занимает важнейшее место практически во всех областях социальной и производственной сферы и, к тому же, характеризуется наибольшими перспективами своего развития.

Наконец, поскольку именно в нем максимально полно представлены и все важнейшие когнитивные детерминанты деятельности, то и процесс их профессиогенетического развития также представлен в ней в наиболее комплексном виде. Следовательно, именно его исследование в решающей степени будет содействовать взаимной конвергенции, а впоследствии и синтезу теории деятельности и киберпсихологии, теории системогенеза и представлений об информационном классе как таковом. Конструктивное развитие психологической теории деятельности в ее системогенетическом варианте, фактически, невозможно без включения в нее субъектно-информационного класса с присущими ему специфическими закономерностями профессиогенетической динамики

Решение этих задач требует анализа и оценки современного состояния проблемы профессионализма деятельности субъектно-информационного типа и, прежде всего, осмысления той общей ситуации, которая сложилась к настоящему времени относительно проблемы формирования и развития системы деятельности в процессе профессионализации в целом. Такой анализ позволяет установить ее основные и наиболее общие особенности, а также вытекающие из них первоочередные задачи исследовательского плана. Действительно, как уже отмечалось, наиболее общей и характерной среди всех этих особенностей является то, что в настоящее время в структуре психологического знания существуют два очень крупных и во многом определяющих направления — психологическая теория деятельности в целом и ее генетическое направление, в частности, с одной стороны, и современная киберпсихология, с другой. При этом, правда, возникают теоретические трудности, связанные с определением и ограничением сферы действия и вообще — содержания и смысла данного направления. Дело в том, что, возникнув первоначально как направление, исследующее «поведение человека в Интернете и его влияние на личность», в дальнейшем киберпсихология претерпела существенную эволюцию. Она трансформировалась в настоящее время в существенно более широкое направление, предметом которого является огромный спектр вопросов, сопряженных с цифровизацией всех сфер общества, с глобальным распространением компьютерных технологий и пр. Так, например, один из ведущих специалистов в этой области К. Норман рассматривает киберпсихологию как уникальную синергетическую комбинацию и определяет ее «как пересечение человеческой и компьютерной активности» [6]. С этим созвучно и другое определение киберпсихологии: она трактуется как «цифровая психология» — как быстро развивающаяся область общей психологии, охватывающая все психологические явления, связанные с новыми технологиями или затронутые ими в какой-либо мере. Это — направление в развитии научного знания, изучающее эффекты взаимодействия человека и цифровых технологий на фоне повсеместной цифровизации всех сфер жизнедеятельности человека производственной и трудовой деятельности (экономическая, политическая, социальная, духовная). Каждое из них представляет собой широчайший спектр проблем и предметных сфер исследований, направлений и школ; содержит огромный и практически необозримый материал как эмпирико-феноменологического, так и теоретико-методологического характера [3, 11, 16]. Так, психология деятельности в целом и ее раздел, направленный на раскрытие закономерностей

субъектно-информационного класса, в частности, имеет в качестве предмета такой ее тип, который уже сейчас занимает ведущее место в структуре разделения труда и который будет приобретать все бóльшую значимость не только в ближайшей, но и в более отдаленной перспективе. Кроме того, он максимально полно и многогранно репрезентирует общий предмет психологической теории деятельности, поскольку является одним из наиболее богатых и сложных в содержательном и структурном отношении. Аналогичным образом, и современная киберпсихология представляет собой сегодня одну из наиболее мощных, приоритетных и многоаспектных тенденций развития психологии в целом и когнитивной психологии, в особенности, равно как и иных ее областей, спектр которых обозначается и как «IT-психология».

Наряду с этим, не менее очевидной особенностью современной ситуации является и то, что оба этих магистральных направления до сих пор они разрабатываются автономно друг от друга, а их концептуальные и иные контакты практически не реализованы. Очень характерно, что именно это обуславливает важнейшие особенности современного состояния исследований в каждом из них, которые одновременно являются и одними из главных трудностей их дальнейшего конструктивного развития. Внедеятельностный подход к разработке базовой проблематике киберпсихологии приводит к заведомо зауженным концептуальным основаниям их изучения, к обеднению и уплощению получаемых результатов, к их недостаточной теоретической обоснованности. В свою очередь, недостаточный учет теорией деятельности новейших результатов, полученных в рамках киберпсихологии, существенно обедняет ее саму.

Далее, очень характерно и то, что обе эти особенности, в действительности, являются тесно взаимосвязанными и, более того — взаимообуславливающими друг друга. И именно через установление этой их взаимосвязи, а также через определение возможных направлений их преодоления отчетливее всего вырисовываются основные перспективы дальнейшей разработки их обеих. Действительно, как отмечалось выше, логика развития «мира деятельности» привела на современном этапе к возникновению, становлению и широчайшему распространению нового — качественно специфического класса — субъектно-информационного. В связи с этим, важнейшей задачей и магистральным направлением развития психологической теории деятельности должно стать всемерное исследование именно этого класса, а в перспективе — и его полная ассимиляция данной теорией, включение представлений о нем в ее теоретический строй. В особенности, это относится

к одному из основных и наиболее традиционному для отечественной психологии разделов психологической теории деятельности — генетическому, связанному с изучением формирования и развития деятельности и личности. Однако, и в самой киберпсихологии в целом и в тех ее разделах, которые сопряжены с исследованиями профессиональной деятельности специалистов, в частности, оформился ряд базовых направлений, одним из важнейших среди которых — прежде всего, в прикладном плане является проблематика оптимизации профессиональной подготовки к этим видам деятельности. Вместе с тем, ни в психологической теории деятельности, ни тем более в самой киберпсихологии практически не представлены специальные исследования, направленные на синтез данных, полученных в каждом из них и разработку целостных концептуальных представлений. В связи с этим становится очевидной настоятельная необходимость преодоления данного концептуального разрыва, который выступает основной особенностью современного состояния исследований в заявляемой области. Именно генетическое, точнее — профессиогенетическое направление психологической теории деятельности наиболее релевантно базовой проблематике киберпсихологии в той ее части, которая связана с исследованием и оптимизацией деятельности субъектно-информационного класса.

Неестественность и даже парадоксальность сложившейся ситуации усугубляется еще и тем, что и в психологической теории деятельности и в киберпсихологии представлены такие направления, которые делают такой синтез вполне реальным и даже необходимым. Действительно, одним из наиболее развитых и конструктивных вариантов психологической теории деятельности является, как известно, концепция системогенеза профессиональной и учебной деятельности, центральное место в которой занимают именно генетические закономерности профессионализации личности. В ней содержатся необходимые предпосылки для того, чтобы распространить ее сферу на новые виды деятельности — прежде всего, на тот класс, который и является важнейшим предметом изучения в киберпсихологии — субъектно-информационный. Однако и в самой киберпсихологии представлены многочисленные исследования и разработки, направленные на создание программ профессиональной подготовки IT-специалистов, то есть на реализацию именно этого — «дидактического» направления психологии деятельности. Особо острой является в связи с ними потребность в разработке именно теоретических основ этих программ, что и требует их синтеза с теорией деятельности.



Решение данной задачи предполагает определение предметной сферы самого понятия субъектно-информационного класса профессиональной деятельности. Разумеется, в целом, это особая – вполне самостоятельная и крайне сложная методологическая проблема, которая также выступит одной из основных в ходе проекта. Пока же подчеркнем лишь один ее аспект, который необходим для начальных этапов реализации самого исследования. С одной стороны, представления о такого рода видах деятельности уже достаточно давно складывались (и продолжают складываться) в психологических исследованиях. Это, скажем, сигнонимические виды деятельности, деятельности типа «человек–знак» и др. С другой стороны, в адрес этих представлений постоянно формулируются возражения, связанные с трудностью дифференциации данного класса от других, с его недизъюнктивностью и перекрытием его содержания с содержанием иных классов и пр. Однако следует помнить, что практически все соображения подобного рода высказывались и ранее – при становлении представлений о субъект-субъектном классе и критериях его дифференциации от класса субъект-объектных деятельностей. Наряду с этим, следует принимать во внимание и то важнейшее обстоятельство, что речь идет именно о классе деятельностей, то есть о таком образовании, которое имеет огромный объем своего содержания и столь же беспрецедентный диапазон изменения как его качественных разновидностей, так и степени их сложности. Действительно, он включает в себя такие относительно простые виды деятельности, как, скажем, как технические разновидности деятельности экономического профиля или многочисленные разновидности сервисных деятельностей, реализуемых на компьютерной базе. Однако он же включает, но на противоположном «полюсе» сложности, и такой предельно сложный вид деятельности как научная деятельность, поскольку она также объективно и неразрывно сопряжена с «производством» новой информации – новых знаний. В этой связи можно дифференцировать два «вектора» качественной гетерогенности данного класса деятельностей. Первая – это вертикальная гетерогенность, вскрывающая глубокие – принципиальные, то есть именно качественные различия в степени сложности (ее пример как раз и представлен выше). Вторая – это горизонтальная гетерогенность, вскрывающая факт существования многих видов информационной деятельности, являющихся паритетными по сложности.

Таким образом, смысл и специфика современного состояния данной проблемы заключается в том, что имеет место, фактически, конвергенция – взаимная направленность развития двух фундаментальных

областей – психологической теории деятельности, взятой в ее системогенетическом варианте, и киберпсихологии, взятой в ее дидактическом аспекте, который связан с разработкой программ профессиональной подготовки к ИТ-специальностям. В обоих этих направлениях на первый план объективно выдвигается необходимость изучения и последующего формирования наиболее сложных – комплексных и синтетических по содержанию, регулятивных по направленности и системных по организации психических процессов (метакогнитивных, метарегулятивных и интегральных) [6, 20, 21]. Без раскрытия их роли в обеспечении деятельности невозможно установление и понимание ее истинной структурно-функциональной организации и генетической динамики в целом и выявление новых уровней ее организации, а также ее базовых функциональных закономерностей, в особенности. Кроме того, без этого невозможна и продуктивная разработка ключевой проблемы – проблемы осознаваемой, произвольной регуляции деятельности.

Далее, важным направлением в русле данной проблематики является и исследование самих возможностей ИТ-технологий для оптимизации профессиональной подготовки в целом – в том числе, и на этапе вузовского обучения. Здесь выделяется ряд преимуществ этих технологий: повышение доступности образования, с расширением форм получения образования; обеспечение непрерывности получения образования и повышения квалификации в течение всего активного периода жизни; развитие личностно-ориентированного обучения, дополнительного и опережающего образования; значительное расширение и совершенствование организационного обеспечения образовательного процесса (виртуальные школы, лаборатории, университеты и др.); повышение активности субъектов в организации образовательного процесса; создание единой информационно-образовательной среды обучения не только одного региона, но и страны и мирового сообщества в целом; независимость образовательного процесса от места и времени обучения; значительное совершенствование методического и программного обеспечения образовательного процесса; обеспечение возможности выбора индивидуальной траектории обучения; развитие самостоятельной творчески развитой личности; развитие самостоятельной поисковой деятельности обучающегося; повышение мотивационной стороны обучения и др.

Общее состояние разработок в данной области характеризуется и рядом основных особенностей, главными из которых являются следующие характеристики, определяющие их современный облик. Во-

первых, это, конечно, очень большое разнообразие и широта спектра программ подготовки и, как следствие этого, — огромный объем эмпирических материалов в данной области. В них представлены самые разные стратегии формирования навыков компьютерных деятельностей. Однако подавляющему большинству исследований свойственна очевидная локальность сферы их действия, а потому — отчетливый аспектный специализированный их характер. В целом, поэтому данная проблема более развита «вширь», нежели «вглубь», в связи с чем для нее пока характерен экстенсивный тип развития. Далее, это и отчетливый эмпиризм, состоящий в резком преобладании практико-ориентированных основ программ над их теоретическим обоснованием. Далее, это и достаточно явный эклектизм в разработке программ, а также в общем подходе к их конструированию. Кроме того, это — подчеркнутый даже намеренно культивируемый прагматизм разработки программ. Наконец, это — и явно недостаточная пока синтезированность основных достижений в данной области с базовыми категориями и концепциями общей психологии; некоторая, а иногда — намеренно подчеркиваемая автономность развития данного направления. Все это обуславливает в итоге отчетливую «мозаичность» существующих подходов к разработке программ, их недостаточную систематизированность. Указанные черты — эмпиризм, эклектизм, прагматизм, аспектность нельзя, однако, трактовать лишь с оценочных позиций — в качестве «ярлыков». Они должны быть поняты как особенности естественного и объективного плана. Кроме того, характеристика современного состояния данной проблемы предполагает оценку тех представлений, которые сложились в системогенетическом направлении разработки психологической теории деятельности. Именно с его позиций и было реализовано одно из исследований, результаты которого могут быть резюмированы следующим образом.

Предметом этого исследования выступили особенности и закономерности формирования двух основных видов профессиональных компетенций в деятельности программистов — *hard-skills* и *soft-skills*. К настоящему времени выполнено немало исследований данной деятельности, в том числе и тех, которые эксплицируют данные категории субъектных детерминант в качестве операционных средств ее изучения [10, 11, 13, 14, 15, 19]. В них показана, действительно, очень важная роль в структурной и функциональной организации данной деятельности не только *hard-skills*, но и *soft-skills*. Более того, даже высказывается мнение, согласно которому роль вторых существеннее, нежели первых (есть и «экстремистские» варианты данного положения, состоя-

шие в том, что более 70% детерминации общей эффективности данной деятельности приходится именно на soft-skills [3]. И хотя не исключено, что в этом есть определенная доля преувеличения, факт остается фактом и он состоит в очень значимой функциональной роли в организации деятельности в целом и информационной, в частности. Вместе с тем, констатируя данное обстоятельство, нельзя не видеть и другого: до сих пор остается существенно менее исследованным вопрос о сравнительной роли этих категорий субъектных детерминант в генезисе информационной деятельности – в том, каким образом они формируются и как они взаимодействуют друг с другом в ходе профессиогенеза информационной деятельности. Однако, по понятным причинам, именно этот аспект данной проблемы также является весьма значимым – причем, не только в теоретическом, но и в практическом плане, поскольку он непосредственно сопряжен с разработкой действенных средств оптимизации профессиональной подготовки IT-специалистов.

В итоге проведенного исследования были получены следующие основные результаты. Во-первых, была установлена наиболее общая закономерность, которая проявляется достаточно отчетливо как по отношению к совокупной динамике компетенций каждой из двух категорий, так и по отношению к отдельным из них, состоит в ее неравномерном и гетерохронном характере. Однако именно это означает, что общий смысл всех этих результатов состоит в том, что они эксплицируют действие двух основных принципов системогенеза – принципов *неравномерности* и *гетерохронности* по отношению к профессиогенетической динамике базовых компетенций информационной деятельности. Причем, оно имеет место как по отношению к отдельным компетенциям внутри каждой категории, то есть на аналитическом уровне, так и по отношению к их общей совокупности, то есть на уровне их общей структуры. В связи с этим, не только можно, но и, по нашему мнению, необходимо зафиксировать обстоятельство достаточно общего и важного плана. Оно состоит в том, что два базовых и определяющих принципа системогенеза – принципы неравномерности и гетерохронности присущи и профессиогенетической динамике таких единиц деятельности, которые до сих пор не были включены должным образом в сферу концепции системогенеза деятельности. Иными словами, выявляется новый в теоретическом отношении факт – подчиненность профессиогенетической динамики базовых компетенций принципам системогенеза. Это является и значимым указанием на то, что весь профессиогенез также представляет собой процесс системогенеза, то есть подчиняется системогенетическому типу развития.

Наряду с этим, на основе сказанного появляются основания для того, чтобы включить в сферу понятия системогенеза и, соответственно, в саму концепцию системогенеза такой класс деятельности (информационную), который пока не был вовлечен в нее и по отношению к которой не был реализован ее концептуальный потенциал. Кроме того, эксплицируется и еще одна специфическая закономерность системогенетического типа. Она состоит в том, что все принципы системогенеза (в том числе и те, о которых здесь идет речь — неравномерности и гетерохронности), как правило, действуют на двух уровнях — аналитическом и структурном. Иными словами, они действуют по отношению и к отдельным составляющим — в данном случае компетенциям, и к их общей структуре, представленной в нашем случае двумя основными категориями компетенций — *hard-skills* и *soft-skills*.

Наконец, необходимо отметить еще один весьма показательный факт. Как следует из результатов исследования, уже в самом начале освоения деятельности все основные компетенции представлены в достаточно сформированном виде. По отношению к *soft-skills* это вполне закономерно, поскольку речь идет о тех лицах ИТ-специалистах, которые принадлежат к уже достаточно зрелому возрасту и, следовательно, о тех, у которых индивидуально-психологические качества, лежащие в основе данной категории компетенций, сформированы в достаточной степени. Однако по отношению к категории *hard-skills* следует констатировать более интересную и показательную ситуацию. Дело в том, что их относительно выраженная степень сформированности уже в начале освоения деятельности обусловлена не только влиянием со стороны самой деятельности и процесса ее освоения, но и факторами иного плана. Это объясняется тем, что, наряду с категориями *soft-skills* и *hard-skills*, в настоящее время дифференцируется еще и категория *digital skills* — «цифровых навыков», которые характеризуют общие принципы и способы владения компьютерной техникой. Наиболее важно то, что они, являясь важнейшим условием для формирования *hard-skills*, складываются задолго до этапов освоения профессиональной деятельности и, более того, на относительно ранних онтогенетических стадиях. Это особенно характерно для современного поколения, у представителей которого *digital skills* формируются очень рано и в весьма развитой форме. В этом плане следует отметить и то, что вследствие сказанного, возникает иная и в известной мере — противоположная традиционным представлениям картина. Очень важная категория навыков — *digital skills* формируется не как результат освоения деятельности, а наоборот, само освоение деятельности ба-

зируется на уже сформированных навыках. Базовые — «технические» компоненты деятельности (операции, навыки) выступают не продуктами освоения деятельности, а ее основой и условием, влияя на темпы и эффективность ее армирования. В этом плане можно усмотреть и аналогию данной закономерности с еще двумя системоненетическими принципами — «одновременности закладки» компонентов системы и «обеспечения минимального эффекта» компонентов для ее функционирования [1, 17].

Итак, обобщая всю совокупность представленных материалов, можно сделать следующее заключение. Они свидетельствуют о том, что значимым и во многом определяющим аспектом формирования деятельности ИТ-специалистов выступает становление и развитие общей совокупности профессиональных компетенций, дифференцирующейся на две основные категории — *hard-skills* и *soft-skills*. Однако, еще более существенно то, что оно разворачивается на основе двух базовых принципов, которые характерны для особого типа генезиса систем — для процесса системогенеза. Ими выступают принципы неравномерности и гетерохронности; они как раз и были эксплицированы в результате проведенного исследования по отношению к развитию двух базовых категорий профессиональных компетенций. Следовательно, можно заключить, что и процесс профессионализации ИТ-специалистов также представляет собой процесс системогенеза. Тем самым существенно расширяется и обогащается общая сфера действия всей концепции системогенеза, поскольку в ней включается принципиально новый класс деятельности — информационная. Однако имеет место и своего рода «встречное движение»: сама информационная деятельность в целом, а также процесс ее генезиса, в особенности, также получает новую теоретическую экспликацию, поскольку выступают как частное проявление концепции системогенеза.

### Литература

1. *Анохин П. К.* Избранные труды. М.: Наука, 1978.
2. *Бакунович М. Ф., Станкевич Н. Л.* Самоконтроль как базовый элемент профессиональной компетентности будущих ИТ-специалистов // Интеграция образования. 2018. Т. 22. № 4 (93). С. 681–695.
3. *Гольдратт Э., Кокс Д.* Цель. Процесс непрерывного совершенствования. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Цифровая книга, 2009.
4. *Карпов А. В.* Метасистемная организация индивидуальных качеств личности. Москва: РАО, 2017.
5. *Карпов А. В.* Психология деятельности: в 5 т. М.: РАО, 2015.

6. *Карпов А. В.* Методологические основы психологии информационной деятельности. М.: РАО, 2021.
7. *Карпов А. В., Чемякина А. В.* Психологическая специфика профессиональной деятельности субъектно-информационного класса // Вестник ЯрГУ. Гуманитарные науки. 2021. № 3. С. 422–433.
8. *Карпов А. В.* Специфика состава и организации субъектных детерминант управленческой деятельности // Современная конкуренция. 2024. Т. 18. № 1. С. 92–109.
9. *Карпов А. В., Карпов А. А., Присяжнюк С. О.* Специфика формирования профессиональных компетенций специалистов IT-сферы // Национальный психологический журнал (в печати).
10. *Курильчик А. В., Геращенко К. С.* Формирование психологической готовности к профессиональной деятельности специалистов IT-сферы // Современные научные исследования и разработки, 2021. С. 224–234.
11. *Мартин Р.* Идеальный программист. СПб.: Питер, 2012.
12. *Плоткина Л. Н.* Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий (ИТ) // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 5 (1). С. 137–144.
13. *Пэтчин Дж., Хиндуя С.* Написанное остается. Как сделать интернет-общение безопасным и комфортным. М.: МИиФ, 2020.
14. *Сибберг Д.* Цифровая диета. Как победить зависимость от гаджетов и технологий. М.: Альпина Паблишер, 2015.
15. *Смолл Г., Ворган Г.* Мозг онлайн. Пер. с англ. М.: Колибри, 2011.
16. *Хусенов М.* Психология IT-специалистов // Центр научных публикаций (vuxdu.uz). 2020. Т. 1. № 1. С. 199–202.
17. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
18. *Attrill A., Fullwood C.* Applied Cyberpsychology. Practical Applications of Cyberpsychological. Theory and Research. Palgrave Macmillan, 2016.
19. An Introduction to Cyberpsychology / I. Connolly et al. Routledge, 2016.
20. *Metcalfe J., Shimamura A. P.* (Eds). Metacognition: Knowing about Knowing. Cambridge, MA: MIT Press, 1994.

## **Systemogenetic patterns information activities<sup>1</sup>**

*A. V. Karpov*

*Yaroslavl State University named after P. G. Demidov, Yaroslavl*

The article considers the systemogenetic patterns of information activity. The analysis showed that a significant and in many ways decisive aspect of the formation of the activities of IT specialists is the formation and development of a common set of professional competencies, differentiated into two main categories – hard-skills and soft-skills. At the same time, it is deployed on the basis of two basic principles that are characteristic of a special type of system genesis – the process of systemogenesis. They are the principles of unevenness and heterochrony; they were precisely explicated as a result of the conducted research in relation to the development of two basic categories of professional competencies. It is concluded that the process of professionalization of IT specialists is also a process of systemogenesis. Thus, the general scope of the entire concept of systemogenesis is significantly expanded and enriched, since it includes a fundamentally new class of activity – information. However, there is also a kind of “counter movement”: information activity itself in general, as well as the process of its genesis, in particular, also receives a new theoretical explication, since they act as a particular manifestation of the concept of systemogenesis.

*Keywords:* information activity, systemogenetic patterns, development of professional competencies, hard-skills and soft-skills, cyberpsychology, psychological theory of activity.

---

<sup>1</sup> The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation № 21-18-00039. <https://rscf.ru/project/24-18-00675>.



## **Ресурсные характеристики конструктивной конфликтности и мышления в деятельности сотрудников коммерческих и образовательных организаций<sup>1</sup>**

*М. М. Кашапов*

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
Ярославль

Актуальность исследования ресурсности мышления исследования подтверждается устойчивым научным интересом к феномену «ресурсов», их важной ролью в обеспечении жизнедеятельности человека, в том числе, в сложных ситуациях профессиональной деятельности. Впервые теоретически обосновано, каким образом ресурсность мышления проявляет в деятельности сотрудников коммерческих и образовательных организаций и способствует осознанию ресурсных особенностей собственной личности, мобилизации и использованию имеющихся возможностей. Содержание конструктивной конфликтности рассматривается как нахождение позитивного ресурсного смысла в конфликтной ситуации.

*Ключевые слова:* ресурсные характеристики, конструктивная конфликтность, ресурсное мышление, профессиональная деятельность.

**П**роблема субъекта профессиональной деятельности — одна из актуальнейших в психологии труда, а также в акмеологии. Акмеологическая модель профессионального образования — это человеко-размерное образование, направленное на достижение нового качества учебно-профессиональных сред. В современном профессиональном образовании наблюдается переход от воспроизведения знания к про-

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-28-00518. URL: <https://rscf.ru/project/24-28-00518>.

изведению, созданию новой информации в условиях реализации инновационных технологий. Инновационность характеризуется воплощением приобретенной информации в различные виды проектной и производственной деятельности. Предметом акмеологически ориентированного образования является целостное и устойчивое развитие будущих специалистов с новым интегративным способом мышления, сформированными навыками самореализации и адаптации в современном мире. Сформированность акмеологического мышления и способов креативной деятельности, стремление к инновациям, к успеху, к достижению вершин профессионального мастерства, способность к самореализации творческого потенциала являются необходимыми компонентами акмеологической и общей профессиональной культуры современного специалиста [27].

Авторы акмеологической концепции профессионального развития отмечают, что профессионализм личности достигается в процессе формирования профессионально важных способностей, развития личностно-деловых качеств, расширения пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия адекватной мотивации [2].

В широком спектре научных поисков оптимизации профессиональной деятельности существенная роль отводится раскрытию секретов мышления, реализация которых способствует достижению субъектом вершин профессиональной и личностной зрелости. Поэтому исследования когнитивных ресурсов становятся доминирующими изысканиями в области профессионализации мышления субъекта [8, 9, 13, 19, 28, 29, 36, 37]. Ресурсность предикторов как средств прогнозирования, указывающих на возможность появления какого-либо события, заключается в осознании имеющихся возможностей для достижения намеченной цели. А в случае недостаточности имеющихся ресурсов осуществляется прогнозирование средств приобретения новых ресурсов.

Самореализация проявляется в способности успешно решать ценностно-нравственные проблемы и при необходимости противостоять негативному влиянию среды. А в случае возникновения соответствующей потребности активно и конструктивно воздействовать на среду, отстаивая свою независимость, ценностную эмансипацию в условиях противодействия внешнему давлению или чрезмерному контролю.

Как находится, выстраивается в процессе реализации ресурсного мышления духовная опора? У человека имеется имплицитная потребность, которая становится эксплицитной, когда инпут проходит через психологическую мембрану между социальной ситуацией и знаковым событием. Инпут модератора, наставника представляет собой непродолжительное сообщение обучаемым новой информации, которая становится ориентиром и основой для их дальнейшей совместной работы. Ведущая функция модератора – фасилитационная. Под воздействием фасилитатора происходит реализация ресурсного мышления, способствующая высвобождению творческого потенциала субъекта. Основным средством ресурсного воздействия фасилитатора является тщательно подготовленная информация.

Ресурс, утверждает В. А. Толочек, характеризуется множеством актуальных и потенциальных качеств (свойств, состояний, процессов) субъекта и взаимодействующих с ним субъектов, условий среды. В рамках ресурсного подхода им постулируется признание актуализации разных условий внешней и внутренней среды субъекта на разных возрастных этапах, в различных социальных пространствах [32, 33, 35]. Автором, в ходе исследования социальных и психологических ресурсов жизнеспособности человека, подтверждена гипотеза о том, что поддержание жизнеспособности человека и социальных групп посредством формирования просоциальных механизмов поведения по образцу (прототипу) есть первая стадия проявления жизнеспособности. Последующие стадии ее развития предполагают формирование механизмов адаптации, инициируемых и поддерживаемых эволюцией «внутренних условий» субъекта [34, с. 211–212].

В. А. Толочек также связывает ресурсы с позитивными эффектами психологической регуляции, предоставляя следующее определение: «Ресурсы – это психические свойства, устойчиво ассоциируемые в ментальном опыте субъекта с позитивным эффектом, наличием ощутимого преимущества и способные быть использованными для повышения эффективности жизнедеятельности» [31, с. 62].

Ресурсность всегда включена в деятельность. Она обогащается в процессе осуществления деятельности и поведения. Ресурсность мышления выражается в новом отношении к происходящему. В этом плане ресурсность выступает и как процесс, и как результат. Следовательно, нельзя рассматривать ресурсность вне субъекта познания, деятельности и общения. Увеличение коммуникативного потенциала личности осуществляется посредством овладения способами эмо-

циональной регуляции и самоконтроля, формирования эмоциональной зрелости, ответственности и активности.

Для изучения динамического процесса становления ресурсного мышления, понимания взаимообусловленности в формировании успешности обучения и профессиональной деятельности необходимы прорывные системные исследования. На основе большинства имеющихся «срезовых» данных, собранных в один момент времени, невозможно а) выстроить единую линию анализа источников индивидуальных различий в академической успешности; б) проследить динамику психического развития современного специалиста; в) выявить направление причинно-следственных связей между показателями профессионального развития, обучения и конкретными образовательными и профессиональными событиями. Все эти методологические ограничения на пути создания наукоемких индивидуально ориентированных технологий обучения, обеспечивающих адресное сопровождение, могут быть сняты при проведении лонгитюдных исследований субъекта на разных этапах его профессионализации.

В связи с этим разработка концепции ресурсности мышления субъекта профессиональной деятельности, ориентированной на четкое прописывание теоретического и методологического вклада, предполагает: новое определение предмета исследования; функциональные, структурные (компоненты и уровни), динамические (этапы, стадии, периодизация) характеристики; принципы и свойства; психологические механизмы и закономерности, факторы, условия развития и формирования; критерии и показатели сформированности ресурсного мышления.

В проведенных нами исследованиях на основании обобщения эмпирических и теоретических результатов показано, каким образом согласуется содержание подходов, реализуемых зарубежными и отечественными учеными, направленных на решение фундаментальной научной задачи – разработка концепции ресурсности мышления [14, 15]. Научная экспликация конструкта «ресурсность мышления» осуществляется на основе интеграции методологических подходов с целью исследования профессиогенеза ресурсности мышления и позволяет сформулировать основные положения разработанных нами концептуальных характеристик ресурсного мышления.

Ресурсное мышление – это интеллектуальное умение человека находить различные способы творческого разрешения проблем в физической, психологической, личностной и духовной сферах профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

В рамках разработанного нами концептуального определения ресурсное мышления понимается как многоуровневая и динамическая система мыслительных процессов, состояний и свойств, которые являются инструментом инициации и поддержания творческой активности, направленной на осознанное выдвижение и достижение целей личностного развития и профессионального становления в контексте конструктивного противостояния негативному воздействию внутренних и внешних факторов.

Согласно операциональному определению ресурсное мышление рассматривается как психический познавательный процесс, обеспечивающий нахождение и реализацию опорных точек в собственном опыте и в условиях окружающей среды (социальной, образовательной, профессиональной). В процессе взаимодействия со средой происходит аксиологическая (ценностная) трансформация собранной и проанализированной информации в знания, умения, навыки, привычки, отношения, позволяющие находить различные способы творческого разрешения проблем в физической, психологической, личностной и духовной сферах профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

Ресурсность мышления – это способность человека осознавать, развивать и умело управлять внешними и внутренними ресурсами в жизни, также характеризующееся умением находить различные способы разрешения стрессовых и проблемных ситуаций для достижения намеченной цели.

Как ни странно звучит, но все, что нужно начинающему специалисту для успешной социализации и профессионализации, у него есть. Самореализация проявляется в способности успешно решать ценностно-нравственные проблемы и при необходимости противостоять негативному влиянию среды. А в случае возникновения соответствующей потребности активно и конструктивно воздействовать на среду, отстаивая свою независимость, ценностную эмансипацию в условиях противодействия внешнему давлению или чрезмерному контролю.

Важную роль в условиях противодействия реальности играет управление субъектом собственными состояниями. Особенно в тех ситуациях, когда человек сталкивается с сопротивлением социальной, образовательной, профессиональной среды. В этих случаях возникает и реализуется протестный потенциал. А. Папанов, Ю. Никулин, Л. Гайдай, А. Петренко, Б. Щербаков не с первого раза поступили в желаемый театральный вуз. А в ситуации с Яковом Борисовичем Зельдовичем (Трижды Герой Социалистического Труда (1949, 1954, 1956);

Лауреат Ленинской премии (1956) и четырех Сталинских премий (1943, 1949, 1951, 1953)) можно отметить тенденцию обхода неблагоприятного влияния вузовской образовательной среды, которая могла бы в существенной степени препятствовать его творческому развитию. Юрий Никулин после окончания войны пытался поступить во ВГИК, куда его не приняли, так как председатель комиссии Сергей Юткевич не обнаружил в нем актерских способностей. После провала хотел поступить в ГИТИС на театральный факультет. Но председатель комиссии С. Гушанский также не нашел в молодом человеке актерских задатков. В конце концов поступил в школу-студию разговорных жанров при Московском цирке на Цветном бульваре и окончил учебное заведение в 1948 году. Позже Ростислав Плятт сказал профессору ГИТИСа Юрию Завадскому: «Вот, не взяли Никулина, а смотрите, какой из него вышел актер!», на что Завадский ответил: «Ну и хорошо, что не взяли, а то бы испортили! А так человеком стал!».

Возможность творческого проявления авторской субъектной позиции заключается в умении «поймать за хвост» систему самопомощи и самореализации, чтобы она в дальнейшем работала на самого человека.

Для преодоления стрессов и напряжений, особенно в контексте конфликтных ситуаций, человеку нужен ресурс. В. А. Бодров определяет его следующим образом: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» [1, с. 115–116]

Изменение представлений о конфликтах выразилось, утверждает Н. В. Гришина, в появлении понятия «конструктивный конфликт», которое является развитием теоретических идей относительно созидательного потенциала конфликта и его позитивных функций и имеет статус теоретического конструкта [5]. В то же время высокий уровень конфликтности профессиональной среды современных организаций, наличие большого числа объективных и субъективных причин возникновения конфликтов обуславливают необходимость формирования и развития у руководителей и сотрудников конфликтной компетентности [7, 25, 38, 39]. При этом конфликтная компетентность представляется одним из важнейших качеств личности профессионала.

Рассмотрение конфликтов в современном мире для автора является не самоцелью, а средством глубокого понимания человека как субъекта жизни и конструктивной конфликтности личности. Н. В. Гришиной и С. Н. Костроминой в рамках процессуального подхода в качестве

основания целостности личности рассмотрены ее устойчивость и изменчивость [6].

Анализ некоторых зарубежных подходов к конструктивной конфликтности позволяет отметить, во-первых, что конструктивная конфликтность, это нахождение нового ресурса и смысла в конфликтной ситуации, во-вторых, это умение анализировать мысли и чувства, делать оперативный выбор и подбор оптимального стиля для каждой ситуации с учетом психологических особенностей участников конфликта, в-третьих, это позитивный настрой на успешное разрешение конфликта и мотивация на освоение новых способов реагирования в сходных ситуациях конфликта.

Российскими учеными (Ю. А. Клейберг, В. В. Козлов, Т. В. Ледовская, Н. И. Леонов, А. В. Махнач, Л. М. Митина, Н. В. Нижегородцева, А. В. Никольская, В. И. Панов, И. Р. Сорокина, Л. А. Дубровина, О. И. Щербакова и др.) проделана существенная работа по изучению феномена «конфликт», исследованию конфликтной компетентности у руководителей и работников организаций, созданию научной культуры восприятия конфликта, формулированию стратегий и тактик поведения, а также возможностей управления конфликтными ситуациями. В научных исследованиях делался упор на необходимость формирования осознанного отношения общества к содержанию процессов, происходящих в ходе конфликтного взаимодействия.

К настоящему времени потребность в научном исследовании конфликтов становится все более актуальной, поскольку этап негативного отношения к конфликту сменился этапом его признания как естественного и во многом желательного явления, способствующего конструктивному взаимодействию субъектов труда [11, 12, 22].

Структура конфликтной компетентности позволяет раскрыть ряд ее функций, проявляющих в межличностном взаимодействии. Это превентивная функция, направленная на реализацию профилактических мер для предупреждения возникновения конфликтных ситуаций. Прогностическая функция предусматривает способность личности прогнозировать течение конфликта и способность планировать свои действия. Конструктивная функция направлена на выбор оптимального решения в конфликтной ситуации. Рефлексивная функция характеризует готовность и умение личности реконструировать компоненты психологического облика себя, своих партнеров и ситуаций, вызывающих конфликт. Возможность личности вносить конструктивные изменения в свое поведение в конфликтной ситуации определяет коррекционную функцию [3].

Конструктивная событийность как направленность личности на творческое разрешение конфликта с сохранением своего здоровья выступает центральным звеном в данной схеме. Такая событийность помогает предотвратить негативное воздействие, способствующее разрушению личности. Конструктивная событийность является интегративной характеристикой личности, проявляющаяся в частоте позитивного вступления в конфликт, готовности (способности) входить в конфликт и поступать конструктивно. Для конструктивной конфликтности характерны открытость, выдержка, самообладание как базовые показатели стиля сотрудничества. В качестве основы конструктивной событийности выступает адекватность восприятия и представления о конфликтной ситуации, ибо человек реагирует не на реальную ситуацию, а на свой образ этой ситуации. В этом случае возможно возникновение познавательного состояния стойкой ориентации на преимущественное восприятие позитивных качеств окружающих, преобладание в отношениях конструктивных оценок: субъект выделяет, прежде всего, то, что объединяет его с оппонентом, а не разделяет. Такой подход позволяет найти консенсус в оптимальном разрешении конфликтной проблемы. Мерой конструктивной событийности является состояние психологического благополучия, которое характеризуется эмоциональной удовлетворенностью субъекта. Фоновый уровень конструктивной событийности характеризуется тем, как личность переживает напряженные, стрессовые состояния, сопровождающие конфликтную ситуацию.

Выбор конструктивной конфликтной компетентности в качестве центрального конструкта обусловлен тем, что этот феномен имеет ресурсное значение для каждого человека, группы, общества в целом. Если для атома необходимо внешнее воздействие, то для живого существа внешнее воздействие необязательно, чтобы проявилась целенаправленная активность. Актуальным становится достижение доступности адаптивного ресурса посредством самодетерминации при интеграции в социальные и профессиональные взаимодействия. Адаптивный ресурс играет роль реперной, опорной точки, имеющей определенные семантические границы, в рамках которых происходит самореализация личности.

Наиболее ярко данная тенденция проявляется в условиях узлового, поворотного момента как ключевого события в жизни, ибо линейности в развитии нет и быть не может. В рамочных условиях такого события происходит спиралевидное усиление последующего уровня ресурсности мышления когнитивными функциями предыдущего



уровня. «Спиралевидное развитие когнитивных ресурсов характеризуется восходящими потоками, несущими востребованные новообразования, а также наращиванием творческого потенциала» [16, с. 184].

Конфликтная компетентность как способность оптимальным образом преодолевать возникающие противоречия, способствует противостоянию деструктивному влиянию конфликтов и умению их конструктивно разрешать. Данный вид компетентности характеризуется наличием в своей структуре когнитивного, мотивационного, регулятивного уровней и проявляется в адекватном распознавании и оптимальном разрешении личностью конфликтов.

В целях понимания психологических механизмов такой «подпитки» было проведено, совместно с Н. Е. Ларионовой, исследование, направленное на установление влияния ресурсности мышления на эффективность профессиональной деятельности сотрудников коммерческих и образовательных организаций.

В исследовании приняли участие сотрудники коммерческих организаций (руководители высшего и среднего руководящего звена) – 50 человек. Так же в исследовании приняли участие сотрудники образовательных организаций (учителя высшей и первой квалификационной категории) – 50 человек. Общая выборка составила 100 человек. Все испытуемые разделены на группы по стадиям профессионализации в соответствии с возрастом и стажем (см. таблицу 1).

**Таблица 1**

Группы испытуемых, разделенных по стадиям профессионализации (по Е. А. Климову)

<b>Стадия профессионализации</b>	<b>Возраст (лет)</b>	<b>Стаж профессиональной деятельности (лет)</b>	<b>Количество человек</b>
«Адаптант»	30–35	3–8	32
«Интернал»	35–40	8–12	19
«Мастер»	> 40–55	12–25	22
«Наставник»	55–60 и более	> 25	27

В исследовании использовались следующие методики:

1. Методика диагностики ресурсности профессионального мышления (И. В. Серафимович, Е. А. Медведева, Н. В. Сурина). Данная

методика диагностическая и направлена на определение уровня ресурсности мышления. Стимульный материал теста состоит из 176 утверждений, каждое из которых испытуемый должен оценить и дать на них однозначный ответ «да», «скорее да», «затрудняюсь ответить», «скорее нет» или «нет». В результате по сумме баллов методика позволяет выявить 3 уровня ресурсности мышления: до 548 баллов – низкий, от 549 до 729 – средний, от 730 до 880 – высокий.

2. Методика определения типа мышления и уровня креативности профессиональных способностей (В. А. Ганзен, К. Б. Малышев, Л. В. Огинец). Эта методика позволяет определить уровень развития каждого из четырех базовых типов мышления: предметного, образного, знакового, символического, а также креативности. Испытуемому предоставляется 75 утверждений, каждое из которых он должен оценить и на каждое из которых дать однозначный ответ «да» или «нет». В результате по сумме баллов методика позволяет выделить доминирующий тип мышления и оценить показатели креативности: от 0 до 5 – низкий, от 6 до 9 – средний, 10–15 – высокий.
3. Методика стиль мышления (А. К. Белоусова). Задача методики – измерить объем стиля мышления, построить профили стиля мышления для выделенных в исследовании группах. Методика содержит 32 вопроса. Автор предлагает четыре варианта ответов на каждый вопрос. Испытуемому необходимо выбрать один из вариантов ответа. Ответы для каждого направления стиля мышления суммируются. Общая сумма полученных баллов характеризует выраженность конкретного стиля у испытуемого: инициативный, критический, управленческий, практический.
4. Опросник стилей юмора (Р. Мартин). Данный опросник направлен на диагностирование стилей юмора, различающихся по своей адаптивности и направленности. Авторы опросника выделяют четыре стиля чувства юмора: аффилиативный, самоподдерживающий, агрессивный и самоуничижительный. Опросник стилей включает в себя 32 утверждения, которые предлагается оценить по шкале от 1 до 7, где 1 – полностью не согласен, 7 – полностью согласен. Утверждения описывают различные ситуации использования юмора (шутки в компании, самоирония, подтрунивание над другими). Часть из них сформулирована в утвердительной форме, часть – в отрицательной. Утверждениям приписывается значение в баллах, равное числовому значению ответа в бланке

ответов. Часть пунктов интерпретируются в обратных значениях. В результате по сумме баллов методика позволяет выявить предпочитаемый стиль чувства юмора: аффилиативный, самоподдерживающий, агрессивный или самоуничижительный.

5. Опросник Х. Цахера и М. Фрезе «Профессиональная временная перспектива будущего» позволяет исследовать восприятие специалиста перспективы своего профессионального будущего по параметрам: «Фокусирование на возможностях», «Оставшееся время», «Фокусирование на ограничениях». Показывает, как работники воспринимают оставшееся время и возможности в их карьере. С его помощью можно исследовать как индивидуальные характеристики и личные ресурсы, включающие возраст, трудоустройство, стаж, уровень образования, физическое здоровье и автономность на работе влияют на результат работы, удовлетворенность работой, выполнение обязательств, вовлеченность в работу, намерение выйти на пенсию и продолжительность работы. Опросник содержит 10 утверждений. Испытуемому необходимо оценить в какой степени они применимы по отношению к нему по шкале от 1 (совершенно неверно) до 7 (совершенно верно). Отдельно подсчитываются средние баллы по отдельным пунктам.

Для статистической обработки эмпирических данных применялись методы, включающие в себя однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, анализ достоверности различий с помощью критерия U Манна–Уитни для независимых выборок, корреляционный анализ с использованием рангового коэффициента корреляции  $r$  Спирмена.

Проведенный анализ полученных результатов позволил установить, что с ростом профессионализации как показателя эффективности деятельности специалиста уровень ресурсности мышления изменяется гетерохронно. Данная тенденция проявляется в том, что на стадии профессионализации «Интернал» происходит увеличение уровня ресурсности, а снижение наблюдается на стадии «Мастер». Причем на этой стадии наблюдается уровень ресурсности мышления ниже, чем на стадии «Адаптант». По всей видимости, стадия «Интернал» является своего рода точкой роста ресурсности по мере накопления и осмысления профессионального опыта. Рост уровня ресурсности мышления прослеживается также и на стадии профессионализации «Наставник», что можно объяснить изменением профессионального статуса сотрудников, ибо они проявляют склонность к изменению содержания мыслительной деятельности, т. е. происходит переход мышления от «стратегии реализация» к «стратегии передача».

Следует особо отметить, что уровень ресурсности мышления сотрудников коммерческих и образовательных организаций находится в прямой зависимости от выраженности знакового типа мышления, критического, управленческого и практического стилей мышления и предпочитаемого использования самоподдерживающего юмора. Использование профессионалом в своей деятельности агрессивного стиля юмора снижает уровень ресурсности мышления, поскольку возникают дисфункциональные отношения, негативно влияющие на профессиональное мышление всех сотрудников.

Существуют взаимосвязи между уровнем ресурсности мышления сотрудников коммерческих и образовательных организаций. Установленные взаимосвязи отличаются в зависимости от стадии профессионализации. Также существует взаимосвязь между стажем работы и эффективностью работы сотрудников коммерческих и образовательных организаций. Причем обнаружена парадоксальная ситуация влияния стажа у разных категорий сотрудников. Так, у сотрудников коммерческих организаций проявилась следующая тенденция, чем больше стаж, тем выше уровень максимальной эффективности. Стаж положительно влияет на управленческий стиль мышления и эффективность деятельности. Практический стиль влияет отрицательно на эмоционально-креативный компонент. А у педагогов установлена обратная зависимость, чем больше стаж, тем ниже эффективность. Такой интересный феномен можно объяснить проявлением стереотипии педагогического мышления [17, 18]. Стаж имеет очень большое значение и влияет на управленческий стиль мышления в отрицательной форме. По мере увеличения стажа происходит снижение показателя эмоционально-креативного компонента ресурсности мышления.

Проведенный анализ полученных результатов был направлен, прежде всего, на понимание особенностей проявления ресурсности мышления сотрудников коммерческих и образовательных организаций на разных стадиях профессионализации. Установлено, что на всех стадиях профессионализации, за исключением стадии «Наставник», сотрудники коммерческих и образовательных организаций обладают средним уровнем ресурсности мышления. У сотрудников, находящихся на стадии «Наставник» высокий уровень ресурсности мышления, связан с тем, что данная категория сотрудников помимо выполнения основной профессиональной деятельности занимается еще и мета-деятельностью, т.е. руководит профессиональным становлением начинающих специалистов. Они становятся «результативистами», образцом профессионального поведения для новичков [10].

Для сотрудников коммерческих и образовательных организаций на разных стадиях профессионализации характерен образный тип мышления. У всех сотрудников на стадии «Интернал» он достоверно выше. Сотрудники коммерческих и образовательных организаций на стадии профессионализации «Наставник» обладают знаковым типом мышления. Практический стиль мышления, как доминирующий тип, представлен в профиле сотрудников на всех стадиях профессионализации.

Для сотрудников коммерческих и образовательных организаций на стадии профессионализации «Адаптант» характерен агрессивный стиль юмора, выполняющий функцию психологической защиты. Сотрудники-«интерналы» предпочитают самоподдерживающий стиль юмора.

Восприятие сотрудниками коммерческих и образовательных организаций своего профессионального будущего меняется с ростом профессионализации. Сотрудники на стадии «Адаптант» фокусируются на возможностях, сотрудники на стадии «Наставник» фокусируются на ограничениях в профессиональной деятельности.

Проведенное нами исследование позволило выяснить, существует ли взаимосвязь между двумя или более переменными. Установленные реальные взаимосвязи между исследуемыми компонентами отражают психологические закономерности. Например, чем выше «Когнитивный компонент», тем старше человек себя воспринимает. Подтверждается взаимосвязь между уровнем ресурсности мышления и продуктивностью жизнедеятельности. Высокая ресурсность мышления позволяет увеличить продуктивность, а процесс увеличения продуктивности в профессиональной сфере в свою очередь стимулирует развитие ресурсности мышления.

Эффективное использование ресурсов требует высокого уровня организации мышления и способности видеть возможности там, где другие видят ограничения. Таким образом, человек, обладающий развитым ресурсным мышлением, способен максимально раскрыть свой потенциал и достичь успеха в различных сферах жизни, порой не благодаря обстоятельствам, а вопреки им.

Особый интерес представляет феномен закономерной взаимосвязи между индивидуальной мерой выраженности компонентов ресурсности мышления и эффективностью деятельности сотрудников коммерческих и образовательных организаций. Характер взаимосвязи линейный и выражается в том, что чем более выражена ресурсность мышления, тем чаще профессионал предпочитает наиболее эффек-

тивный стиль мышления; тем выше эффективность деятельности сотрудников.

Выявлены взаимосвязи стилей и типов мышления на разных этапах профессиональной подготовки сотрудников коммерческих и образовательных организаций. Существуют различия в профилях стилей мышления на разных этапах профессионализации. Изучено проявление стиля юмора у сотрудников коммерческих и образовательных организаций на разных стадиях профессионализации. У сотрудников с меньшим стажем работы проявляется агрессивный стиль юмора, а у сотрудников с более большим стажем на стадии «Интернал» проявление юмора в целом сбалансировано и обладает адаптивным характером в стрессовых и конфликтных ситуациях.

На стадии «Адаптант» сотрудники коммерческих и образовательных организациях фокусируются на возможностях своей профессионализации, обращают внимание на оставшееся время как на неограниченное. Об этом свидетельствуют полученные данные о принятии сотрудниками правильных оптимальных решений в ограниченные сроки и в экстремальных условиях. Выявлены взаимосвязи стилей и типов мышления на разных этапах профессиональной подготовки сотрудников коммерческих и образовательных организаций. Установлено, что существуют различия в профилях стилей мышления на разных этапах профессионализации.

Взаимообусловленное отношение стилей и типов мышления со стилями юмора, установленное в данном исследовании, вносит вклад в понимание связей когнитивных и личностных свойств с ресурсностью мышления и их роли в становлении профессионала, что развивает идею единого функционирования интеллектуально-личностного потенциала человека в условиях профессиональной деятельности.

Представленные результаты подтверждают важность не только развития конкретных навыков и компетенций, таких как коммуникативные навыки, умение разрешать конфликты и анализировать ситуации, но и их влияния на внутреннюю мотивацию и конструктивную направленность на достижение целей.

### Литература

1. *Бодров В. А.* Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: Пер Сэ, 2006.
2. *Деркач А. А., Зызыкин В. Г.* Акмеология. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2003.

3. *Башкин М. В.* Когнитивные аспекты поведения в межличностном конфликте студентов с высоким уровнем выраженности внутриличностной конфликтности // *Общение в эпоху конвергенции технологий.* М., 2022. С. 303–305.
4. *Водопьянова Н. Е.* Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // *Вестник Санкт-Петербургского университета.* Сер. 16. «Психология. Педагогика». 2015. Вып. 1. С. 45–54.
5. *Гришина Н. В.* Изменения в научном дискурсе конфликта: к понятию конструктивной конфликтности // *Психология конструктивной конфликтности личности.* Монография / Под ред. А. В. Карпова, М. М. Кашапова. Ярославль: ИПК «Индиго», 2013. С. 11–26.
6. *Гришина Н. В., Костромина С. Н.* Процессуальный подход: устойчивость и изменчивость как основания целостности личности // *Психологический журнал.* 2021. Т. 42. № 3. С. 39–51.
7. *Дубовицкая Т. Д., Щербакова О. И.* От конфликтологической компетентности к конфликтологической культуре личности // *Социальный мир человека.* Вып. 2: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальные миры изменяющейся России», 25–26 июня 2008 г. / Под ред. Н. И. Леонова. Ижевск: Ergo, 2008. С. 269–270.
8. *Кашапов А. С.* Акмеологические основы управления конфликтом: учебно-методическое пособие. Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2016.
9. *Кашапов А. С.* Когнитивно-ресурсные компоненты событийности в условиях профессионализации субъекта // *Вестник Костромского государственного университета.* Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2020. Т. 26. № 4. С. 55–61.
10. *Кашапов М. М.* Акмеология. Учебное пособие. Ярославль, 2011.
11. *Кашапов М. М.* Учет в медиации специфики типов реагирования на конфликт // *Вестник Санкт-Петербургского университета.* Сер. 16. «Психология. Педагогика». 2012. № 3. С. 31–41.
12. *Кашапов М. М.* Специфика метакогнитивного подхода к пониманию конфликтной компетентности // *Метакогнитивные основы конфликтной компетентности.* Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. Ярославль, 2012. С. 13–104.
13. *Кашапов М. М., Филатова Ю. С., Кашапов А. С.* Событийно-когнитивные компоненты профессионализации субъекта. Ярославль, 2018.
14. *Кашапов М. М.* Функции экспликации в условиях профессионализации мышления // *Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова.* Сер. «Гуманитарные науки». 2021. Т. 15. № 1 (55). С. 100–109.

15. *Кашанов М. М.* Ресурсные основы профессионализации мышления субъекта // *Методология современной психологии*. 2021. № 14. С. 35–46.
16. *Кашанов М. М.* Взаимосвязь юмора и ресурсности мышления как основа автокреационных процессов // *Теоретическая и экспериментальная психология*, 2024. № 17 (2). С. 181–199.
17. *Кашанов М. М., Кашанов А. С.* Формирование профессионального творческого мышления: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024.
18. *Кашанов М. М., Филатова Ю. С.* Психология конфликта: учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2024.
19. *Кашанов М. М.* Роль аккультурации в реализации конструктивной конфликтности // *Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки»*. 2024. Т. 18. № 2 (68). С. 306–317.
20. *Клейберг Ю. А., Козлов В. В.* Коммуникативное поведение личности. Учебно-практическое пособие. М., 2024.
21. *Ледовская Т. В.* Роль психологического благополучия в развитии совладающего поведения педагога // *Психологическое благополучие субъектов образования. сборник научных материалов*. Ярославль, 2023. С. 163–170.
22. *Леонов Н. И.* Взаимодействие человека и мира в парадигме конфликтологии // *Психологический журнал*. 2018. Т. 39. № 5. С. 109–112.
23. *Махнач А. В.* Диагностика жизнеспособности и ресурсности замещающих семей как условие профилактики отказов от приемных детей // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2016. Т. 1. № 1. С. 227–253.
24. *Митина Л. М.* Психологические ресурсы и смысложизненные ориентации в альтернативных моделях профессионализации педагогов // *Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки*. 2024. № 2. С. 22–39.
25. *Нижегородцева Н. В., Прудникова А. В.* Теоретическая модель психологической структуры конфликтной компетентности // *Ярославский педагогический вестник*. 2022. № 5 (128). С. 152–160.
26. *Никольская А. В., Панов В. И.* Возможность конструктивного конфликта в межвидовой группе «человек–домашнее животное» // *Психология конструктивной конфликтности личности / Под ред. А. В. Карпова, М. М. Кашанова*. Ярославль: Канцлер. 2013. С. 84–111.
27. *Селезнева Е. В.* Развитие акмеологической культуры личности: учебное пособие / Под ред. А. А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2007.



28. *Серафимович И. В.* Прогнозирование как предиктор ресурсности профессионального мышления педагогов // Мир науки. Педагогика и психология. 2021. Т. 9. № 4.
29. *Серафимович И. В.* Профессиональное мышление как когнитивный ресурс специалистов социномического типа профессий // Национальный психологический журнал. 2021. № 4 (44). С. 75–83.
30. *Сорокина И. Р., Дубровина Л. А.* Духовно-нравственное воспитание подростков путем формирования конфликтологической компетентности // Международный научный вестник (Вестник Объединения православных ученых). 2023. № 1 (37). С. 32–35.
31. *Толочек В. А.* Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6. № 3. С. 27–61.
32. *Толочек В. А., Журавлева Н. И.* Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91–107.
33. *Толочек В. А.* Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2019. Т. 9. Вып. 2. С. 123–137.
34. *Толочек В. А.* Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 4. С. 110–128.
35. *Толочек В. А.* Возможные измерения феномена «способности»: открытые вопросы // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2024. Т. 21. № 1. С. 144–166.
36. *Филатова Ю. С.* Влияние личностных характеристик на профессионализацию клинического мышления терапевтов // Методология современной психологии. 2019. № 9. С. 300–307.
37. *Филатова Ю. С.* Ситуационный анализ как средство профессионализации клинического мышления студентов // Актуальные проблемы совершенствования высшего образования. Тезисы докладов XIV всероссийской научно-методической конференции. Ярославль, 2020. С. 315–317.
38. *Филатова Ю. С., Золотова И. А.* Формирование профессиональных коммуникативных умений врача на разных этапах профессионализации // Актуальные вопросы медицинской науки. 2024. № 1 (2). С. 32–37.
39. *Щербакова О. И.* Психотехнологии в процессе обучения конфликтологии // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира. Материалы Третьего Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. 2019. С. 406–408.

## **Resource characteristics of constructive conflict and thinking in the activities of employees of commercial and educational organizations<sup>1</sup>**

*M. M. Kashapov*

*Yaroslavl State University named after P. G. Demidov, Yaroslavl*

The relevance of the study of the resource-based thinking is confirmed by the steady scientific interest in the phenomenon of “resources”, their important role in ensuring human life, including in difficult situations of professional activity. For the first time, it is theoretically substantiated how the resource-based thinking manifests itself in the activities of employees of commercial and educational organizations and contributes to the awareness of the resource characteristics of their own personality, the mobilization and use of available opportunities. The content of constructive conflict is considered as finding a positive resource meaning in a conflict situation.

*Keywords:* resource characteristics, constructive conflict, resource-based thinking, professional activity.

---

<sup>1</sup> The study was funded by a grant from the Russian Science Foundation № 24-28-00518. URL: <https://rscf.ru/project/24-28-00518>.

## **Эффективность профессиональной деятельности вахтовых работников промышленных предприятий<sup>1</sup>**

*Я. А. Корнеева, Н. Н. Симонова*

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет  
им. М. В. Ломоносова», г. Архангельск  
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,  
Москва

Статья посвящена эмпирическому обоснованию типологии профессиональной эффективности вахтового персонала промышленных предприятий. Методы исследования – анкетирование и психологическое и психофизиологическое тестирование, а также статистические методы: описательные статистики, двухэтапный кластерный и многомерный дисперсионный анализы. В исследовании приняли участие 352 вахтовых работника промышленных предприятий. Материалы исследования собраны посредством пяти научных экспедиций. На отнесении результативности, «цены» деятельности и способа решения задач разработана типология эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала, представленная шестью типами.

*Ключевые слова:* профессиональная эффективность, результативность, «цена» деятельности, способ решения задач, функциональное состояние, вахтовый метод труда, промышленные предприятия.

### **Введение**

Вахтовый метод применяется в различных отраслях промышленности: строительстве, нефтегазодобывающей, алмазодобывающей, лесоза-

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта Российского научного фонда, проект № 24-28-20221.

готовительной, энергетической, металлургии и др. [4]. Большая часть таких производств относится к вредным и потенциально опасным для жизни согласно действующим в России технически-правовым нормам. Предприятия добывающей отрасли и строительства в своих штатах имеют профессии, в которых на работников воздействуют различные факторы напряженности (такие как интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные нагрузки и интенсивный режим работы) и тяжести труда (физические динамические, стереотипные, монотонные нагрузки). Это приводит к развитию различных психологических рисков у вахтового персонала [8–9]. Результаты эмпирических исследований показывают, что высокие требования к работе и напряженность труда могут приводить к профессиональному перенапряжению и, как следствие, к неблагоприятным изменениям в психическом и физическом здоровье персонала [6, 7, 10, 11]. Эти неблагоприятные последствия деятельности на субъекта труда рассматриваются в отечественной психологии труда как характеристики «цены деятельности» [1]. Необходимо обеспечить баланс между достижения результатов труда, соответствующих требованиям работодателя, с одной стороны, а с другой – сохранением физического и психического здоровья персонала, максимально возможно снижая «цену деятельности». Это возможно благодаря изучению различных сочетаний компонентов профессиональной пригодности работников, позволяющих успешно справлять с профессиональными задачами, достигая целей труда, а также успешно адаптироваться к неблагоприятным, напряженным и экстремальным факторам среды.

*Цель* настоящего исследования – эмпирически обосновать типологию профессиональной эффективности вахтового персонала промышленных предприятий.

При оценке профессиональной эффективности мы опираемся на подход А. Б. Леоновой, А. С. Кузнецовой, включающий систему трех обязательных составляющих: результативности деятельности, «цены деятельности» и способа выполнения задач [5]. Настоящая статья представляет результаты диссертационного исследования [2].

## **Материалы и методы исследования**

Для достижения поставленной цели было проведено исследование на следующим промышленных объектах с вахтовой организацией труда (рисунок 1), в котором приняло участие 352 работника.

Наименование промышленного объекта	Регион расположения	Объем выборки (чел.)	Длительность вахтового периода (дней)
Строительство магистральных газопроводов	Республика Коми	82	52
Нефтедобывающее производство	Ненецкий автономный округ	67	28
Алмазодобывающее производство	Архангельская область	77	14
Строительство объекта «Крымский мост»	Краснодарский край	83	28
Морская ледостойкая нефтедобывающая платформа	Каспийское море	50	14

**Рис. 1.** Описание выборок исследования

На рисунке 2 представлены соотношенность характеристик и методов оценки компонентов эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала, используемые в исследовании.

Статистический анализ данных проводился с применением методов описательных статистик, двухэтапного кластерного и многомерного дисперсионного (MANOVA) анализов с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics v. 23.

### Результаты исследования

Для реализации цели настоящего исследования последовательно проведены три двухэтапных кластерных анализа. Кластеризации подвергались параметры каждого компонента эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала. В результате кластеризации все сотрудники были разделены на основе параметров каждого компонента эффективности на две группы:

- 1) с высокой и средней результативностью;
- 2) с высокой и оптимальной «ценой» деятельности;
- 3) с авральным уверенным и смешанным осторожным решением задач [2].

По результатам MANOVA, сотрудники с высокой результативностью высоко оценивают результаты работы и свою эффективность, а также

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	ЦЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	СПОСОБ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ
<p><b>ПАРАМЕТРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ</b></p> <p>1) Оценка эффективности деятельности руководителем по 10-балльной шкале</p> <p>2) Самооценка эффективности своей деятельности по 100-балльной шкале</p> <p>3) Самооценка результативности своей работы по 10-балльной шкале</p> <p><b>ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ</b></p> <p>1) Стаж работы вахтовым методом</p> <p>2) Оценка себя как профессионала по 10-балльной шкале:</p> <p>- Профессиональные умения и навыки, необходимые для должности</p> <p>- Личностные качества, необходимые для должности</p> <p>- Личностные качества, необходимые для работы вахтовым методом</p> <p>- Удовлетворенность своей работой</p> <p>- Удовлетворенность графиком своей работы</p> <p>- Удовлетворенность заработной платой</p>	<p>1) Сложная зрительно-моторная реакция (УПФТ «Психофизиолог»);</p> <p>- Операторская работоспособность</p> <p>2) Вариационная кардиоинтервалография (УПФТ «Психофизиолог»);</p> <p>- Оценка и уровень функционального состояния</p> <p>- Уровень функциональных возможностей</p> <p>3) Активационметр:</p> <p>- Активация правого и левого полушарий</p> <p>4) Опросник «Самочувствие. Активность. Настроение»:</p> <p>- Самочувствие</p> <p>- Активность</p> <p>- Настроение</p> <p>5) Интерпретационные показатели Г.А. Аминева по методике М. Люшера:</p> <p>- Работоспособность</p> <p>- Стресс</p> <p>- Стандартное отклонение от аутогенной нормы</p> <p>6) Анкетирование:</p> <p>- Сколько сил затрачиваете на выполнение типовых профессиональных задач (по 10-балльной шкале)</p>	<p><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ (ОЦЕНКА ОПАСНОСТИ)</b></p> <p>1) Анкетирование:</p> <p>- Самооценка знаний техники безопасности на рабочем месте (по 10-балльной шкале)</p> <p>- Самооценка соблюдения техники безопасности на рабочем месте (по 10-балльной шкале)</p> <p>2) Оценка опасности 18 профессиональных ситуаций по 7-балльной шкале</p>	<p>по обеспечению оптимальных ресурсов возможностей работника (ПНИ АДАПТАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ)</p> <p>1) Вариационная кардиоинтервалография (УПФТ «Психофизиолог»);</p> <p>преобладание тонуса симпатической нервной системы или парасимпатической нервной системы // авральная / экономная адаптационная стратегия</p> <p>2) Интерпретационные показатели по методике М. Люшера:</p> <p>- Вегетативный баланс (преобладание тонуса симпатической нервной системы или парасимпатической нервной системы // авральная / экономная адаптационная стратегия)</p>

**Рис. 2.** Соотнесенность методов и методик исследования с компонентами профессиональной эффективности деятельности работников промышленных предприятий вахтовых форм труда [2]

умения, навыки и личностные качества, необходимые, как для работы в данной должности, так и для работы вахтовым методом в целом; больше удовлетворены своей работой, ее графиком. Руководители также более высоко оценивают их эффективность, в сравнении со второй группой. Сотрудников со средней результативностью отличает выраженность данных параметров на среднем и чуть выше среднего уровнях.

Согласно данным MANOVA, сотрудники с оптимальной «ценой» деятельности характеризуются высокой работоспособностью, невыраженным непродуктивным нервно-психическим напряжением, хорошим самочувствием, оптимальным функциональным состоянием и высоким уровнем функциональных возможностей. В то время как вахтовые работники с высокой «ценой» деятельности отличаются противоположными особенностями: средней работоспособностью, выраженным нервно-психическим напряжением, сниженным самочувствием, предельно-допустимым и допустимым функциональным состоянием (отражающим наличие напряжения регуляторных систем) и низкий уровень функциональных возможностей.

Установлено, что сотрудники с авральным и уверенным способом решения задач характеризуются преимущественным использованием авральной адаптационной стратегии (выражающейся в активном использовании внутренних ресурсов, отсутствии постепенного их расходования в течение всего вахтового периода); низкими оценками опасности профессиональных ситуаций, что может указывать на их уверенность в возможности их разрешения и адаптированности (в то же время, это может быть и признаком самоуверенного поведения).

Вахтовых работников со смешанным осторожным способом решения задач отличает использование как экономной, так и авральной адаптационных стратегий. Экономная стратегия заключается в более последовательном и намеренном использовании психологических механизмов саморегуляции, в умении сознательно соподчинять свое состояние и настроение профессиональным задачам, в умении выполнять большинство заданий на уровне навыков и автоматизмов [2]. Для них характерно давать высокие дифференцированные оценки опасности профессиональных ситуаций в вахтовый период, что может указывать либо на их осторожность, стремление предусмотреть различные варианты решений, а также может означать недостаточную адаптированность и неуверенность.

На завершающем этапе разработана типология эффективности профессиональной деятельности вахтовых работников промышленных предприятий при соотнесении различных вариантов результативности

ти, «цены деятельности» и способа решения задач, которая включает шесть типов эффективности работников вахтовых форм, представленных на рисунке 3 [2]. В название вошли лишь специфичные для данного типа компоненты эффективности профессиональной деятельности.

К первому типу высокой профессиональной эффективности относятся сотрудники, демонстрирующие высокую результативность труда и вкладывающие среднюю «цену» в деятельность, т. е. оптимально используя внутренние ресурсы для выполнения задач. При этом используют авральный и уверенный тип решения задач, который выражается в преимущественном использовании схожих стратегий решения, ориентации на активность и действия, нежели на длительное обдумывание ситуаций [3].

Ко второму типу сниженной профессиональной эффективности относятся сотрудники, демонстрирующие среднюю результативность труда и использующие максимальное количество внутренних ресурсов, в результате чего наблюдается их истощение, неблагоприятные функциональные состояния. Другими словами, это работники вкладывают высокую «цену» в результаты своего труда. Это – сотрудники, которые не имеют явно выраженного способа решения задач, используют различные варианты, с осторожностью реагируют на опасные ситуации, не обладая в полной мере готовностью к реагированию в них [3].

Сотрудники третьего типа профессиональной эффективности – с высокой результативностью за счет «цены деятельности» – отличаются тем, что стремятся обеспечить высокую результативность своего труда за счет чрезмерного использования внутренних ресурсов. При этом они применяют оба способа решения задач. В данном случае нет дифференциации в способе, так как это не влияет на эффективное использование внутренних резервов. Можно предположить, что сотрудники данного типа не имеют необходимого набора и уровня выраженности профессионально важных качеств, или имеют высокие психологические и профессиональные риски, в следствие чего наблюдаются такие результаты [3].

Сотрудников четвертого типа – с высокой результативностью труда при смешанном выполнении задач – отличает то, что на полученный результат деятельности влияет именно способ решения задач, а именно, смешанный и осторожный. Предполагаем, что эти сотрудники отличаются особым сочетанием профессионально важных качеств и достаточно высоким уровнем внутренних резервов, позволяющим им подходить к решению задач разными способами [3].



Результативность деятельности		Цена деятельности		Способ выполнения задач		Тип профессиональной эффективности	% от всей выборки	Стаж вахтовым методом, лет
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая эффективность (1.1.1)	17,3	7,9
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при высокой «цене деятельности» (2.2.2)	11,0	7,1
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая результативность за счет «цены деятельности» (1.2.2 и 1.2.1)	15,0	9,1
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Высокая результативность при смешанном выполнении задач (1.1.2)	9,6	8,6
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при сохранении внутренних ресурсов (2.1.2 и 2.1.1)	35,9	5,6
1. Высокая	2. Средняя	1. Средняя	2. Высокая	1. Авральный уверенный	2. Смешанный осторожный	Средняя результативность при авральном выполнении задач (2.2.1)	11,3	9,0

**Рис. 3.** Типология эффективности профессиональной деятельности вахтовых работников промышленных предприятий [2].

*Примечание:* в таблице темным фоном отмечены ячейки, где указаны характеристики, входящие в состав конкретного типа эффективности профессиональной деятельности

Сотрудников пятого типа – со средней результативностью при сохранении внутренних ресурсов – больше всего в обследованной выборке (35,9%), они характеризуются средними показателями результативности и сниженной «ценой деятельности». Это может быть связано с мотивационными характеристиками (снижение мотивации к работе вахтовым методом), а может быть пониманием того, что выполнить работу на высоком уровне потребует гораздо больших затрат и ресурсов, и будет способствовать развитию психологических рисков и ухудшать состояние здоровья. Возможно, это тип сотрудников с большим стажем работы вахтовым методом или работающие в более экстремальных, тяжелых и/или напряженных условиях деятельности [3].

К шестому типу профессиональной эффективности относятся сотрудники со средней результативностью при авральном выполнении задач. Можно предположить, что данный способ решения задач является неэффективным для этих специалистов, потому что «цена» их деятельности высокая, а результативность средняя. Другими словами, вкладывая в свою работу все ресурсы, сотрудники не могут достичь высоких результатов [3].

Сотрудники с большим стажем работы вахтовым методом и возрастом относятся к типам со средней результативностью при авральном выполнении задач и с высокой результативностью за счет «цены» деятельности ( $F=2,643$  при  $p=0,024$  и  $F=2,852$  при  $p=0,016$ ), что может быть обусловлено накопительным эффектом действия неблагоприятных факторов среды.

## **Выводы**

Средствами последовательно проведенных трех двухэтапных кластерных анализов сотрудники промышленных предприятий вахтовых форм труда были распределены на следующие группы относительно компонентов эффективности профессиональной деятельности:

- с высокой и средней результативностью;
- с высокой и оптимальной «ценой деятельности»;
- с авральным уверенным и со смешанным осторожным способом решения задач.

Различные сочетания выраженности этих характеристик позволили эмпирически разработать шесть типов эффективности профессиональной деятельности вахтового персонала промышленных предприятий:

- 1) высокая эффективность;
- 2) средняя результативность при высокой «цене деятельности»;
- 3) высокая результативность за счет «цены деятельности»;
- 4) высокая результативность при смешанном выполнении задач;
- 5) средняя результативность при сохранении внутренних ресурсов;
- 6) средняя результативность при авральном выполнении задач.

Установлены статистически значимые различия по возрасту и стажу работы вахтовым методом у представителей разных типов профессиональной эффективности. Сотрудники с большим стажем работы вахтовым методом (9,0–9,1 лет) и возрастом (39,9–41,9 лет) относятся к типам со средней результативностью при авральном выполнении задач и с высокой результативностью за счет «цены деятельности». Сотрудники этих двух типов эффективности характеризуются высокой «ценой» деятельности, что указывает на накопительный эффект негативного воздействия факторов среды, который приводит к расходованию внутренних ресурсов сотрудников при длительной работе вахтовым методом. В результате чего, требуются дополнительные восстановительные мероприятия для сотрудников, работающих вахтовым методом больше 8 лет.

### Литература

1. *Зинченко В. П., Мунипов В. М., Рубахин В. Ф.* Психологические проблемы эффективности и качества труда // Психологический журнал. 1984. № 2. С. 25–34.
2. *Корнеева Я. А.* Дифференциальная модель профессиональной пригодности специалистов промышленных предприятий вахтовых форм труда: автореф. ... д-ра. психол. наук: 5.3.3 – психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика. М., 2024.
3. *Korneeva Ya. A.* The Job Performance of Fly-In-Fly-Out Workers in Industrial Enterprises (on the Example of Oil and Gas Production, Diamond Mining Production and Construction) // Safety. 2022. V. 8 (4). P. 76.
4. *Корнеева Я. А., Симонова Н. Н.* Психологическая классификация профессий вахтовой организации труда // Организационная психология. 2021. № 1. С. 47–64.
5. *Леонова А. Б., Кузнецова А. С.* Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2019. № 1. С. 13–33.
6. *Backé E.-M., Seidler A., Latza U., Rossnagel K., Schumann B.* The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases:

- a systematic review // *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. 2012. V. 85 (1). P. 67–79.
7. *Bongers P.M., Kremer A.M., ter Laak J.* Are psychosocial factors, risk factors for symptoms and signs of the shoulder, elbow or hand/wrist: a review of the epidemiological literature // *Am. J. Ind. Med.* 2002. V. 41 (5). P. 315–42.
  8. *Korneeva Ya., Simonova N.* Analysis of psychological risks in the professional activities of oil and gas workers in the far north of the Russian Federation // *Behavioral Sciences*. 2018. V. 8 (9). P. 84.
  9. *Korneeva Ya., Simonova N.* Psychological Adaptation of Shift Staff of Different Activities in the Far North // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2021. V. 28 (4). P. 1–44.
  10. *Oldenburg M., Jensen H.J., Wegner R.* Burn-out syndrome in sea-farers in the merchant marine service // *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. 2013. V. 86 (4). P. 407–16.
  11. *Stansfeld S., Candy B.* Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review // *Scand. J. Work Environ. Health*. 2006. V. 32 (6). P. 443–62.

### **Professional activities efficiency of shift workers at industrial enterprises**

*Ya. A. Korneeva<sup>1</sup>, N. N. Simonova<sup>2</sup>*

*Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov,  
Arkhangelsk, Russia*

*<sup>2</sup> Moscow State University named after M. V. Lomonosov, Moscow, Russia*

The article is devoted to the empirical substantiation of professional efficiency typology of shift personnel at industrial enterprises. The research methods are questionnaires and psychological and psychophysiological testing, as well as statistical methods: descriptive statistics, two-stage cluster and multivariate variance analysis. The study involved 352 shift workers of industrial enterprises. The research materials were collected through five scientific expeditions. Based on the correlation of performance, „price“ of activity and the method of solving problems, the professional activity effectiveness typology of shift personnel was developed, represented by six types.

*Keywords:* professional efficiency, performance, „price“ of activity, method of solving problems, functional state, shift method of work, industrial enterprises.

## От precarious занятости к прекаризации повседневности

*Е. Д. Короткина, А. С. Спиридонова*

ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет», Тверь

В статье рассмотрено понятие precarious занятость, выделены предпосылки для появления данного феномена. Представлены основные концепции в исследовании precarious занятости, критерии определения precarious занятости. Рассмотрены основные психологические характеристики прекариата. Описание precarious занятости позволило рассмотреть феномен precariousности более широко и описать различные подходы к способам анализа precariousности, а также рассмотрен психологический аспект precariousности, выходящий за рамки трудовых отношений.

*Ключевые слова:* precariousность, прекариат, precarious занятость, прекаризация, нестабильность, временность.

**П**recarious занятость — предмет активных научных дискуссий сразу в нескольких областях знания. Зарубежные исследователи обсуждают эту проблему уже несколько десятилетий, а в России интерес к ней возник лишь в последнее десятилетие.

Прекарная занятость — это специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника, выражающийся в полной или частичной неоформленности трудовых отношений, в нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социальных гарантий и в неустойчивости жизненных ориентаций и неуверенности в своем будущем [9, с. 13].

Появление и популяризация precarious занятости связаны с развитием целого ряда процессов в обществе. С одной стороны, развитие отраслей производства и сферы услуг требовало усовершенствования

технологий, которые иногда кардинально меняли производственные процессы. Это, в свою очередь, приводило к изменениям в работе сотрудников, необходимости привлекать специалистов другого профиля или квалификации или обучать уже имеющихся сотрудников. В таких условиях работодатели часто предпочитают нанимать работников с краткосрочным контрактом, так как это позволяет им гибко реагировать на изменения в производстве.

С другой стороны, такая объективная необходимость в улучшении работы компаний может привести к серьезным социальным потерям и нарушению прав и гарантий работников. Сотрудники могут увольняться, снижать им зарплату, переводить на неполный рабочий день или не оплачивать им отпуск и больничные.

Нестабильность российского рынка труда, стремление работодателей к максимальной эксплуатации сотрудников без учета социальной ответственности, отсутствие правовой поддержки у работников способствуют попаданию в ситуацию precariousности даже тех социально-профессиональных групп, положение которых в занятости кажется стабильным. Эта тенденция продолжает усиливаться.

Развитие отраслей, где временный труд востребован больше всего (например, торговля и строительство), приводит к увеличению числа precariousных в стране. Однако четкой границы между precariousными и «не-precariousными» не существует: практически любой работник в любой сфере деятельности подвержен риску оказаться в ситуации precariousности [13, с. 86].

Процесс precariousизации занятости ускорился из-за пандемии, потому что увеличилось число граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, включая безработных, а также к распространению такой формы занятости как дистанционная работа. В процессе дистанционной работы ответственность за организацию своего рабочего места и поддержание трудового распорядка ложится на самого работника. Данная форма занятости также способствует развитию нестабильности положения работника в организации, зачастую при этом она является желаемой для работника.

Финансовая и банковская системы играют значительную роль в precariousном труде. Благодаря развитию платежных систем и онлайн-банкинга, оплата precariousного труда может осуществляться дистанционно и на основе устной договоренности, часто без необходимости заключения трудового договора.

Дополнительным параметром для развития precariousности выступают и новый налоговый режим «самозанятый», который введен для лю-

дей, которые получают доходы от личной трудовой деятельности. Этот режим позволяет заключать договор между юридическим и физическим лицом в рамках краткосрочного выполнения услуг. Это приводит к увеличению количества людей, которые работают напрямую с другими людьми, а с другой стороны приводит к новым отношениям с работодателем, где он может отказаться от выполнения социальных обязательств перед работником не трудоустроивая его, а нанимая на основании договора услуг.

Таким образом, согласно результатам социологических исследований Р. И. Анисимова 2019 года, около 45–50% экономически активного населения вовлечены в прекарную занятость. Следовательно, можно говорить о формировании нового класса с определенными классообразующими характеристиками, ключевыми из которых являются нестабильная и негарантированная занятость [1, с. 68].

Термины «прекариат» и производные от него «прекаризация», «прекаритет» и «прекарность» широко используются в современных гуманитарных науках. Изначально они применялись социологами и экономистами для изучения рынка труда, трудовых отношений и стратификации общества в условиях глобализации экономики. Слово «прекариат» происходит от слияния слов precarious (нестабильный) и proletariat (пролетариат). Интерес к феномену прекарности в гуманитарных науках связан с его психологическими и онтологическими аспектами, проявляющимися в разных сферах повседневной жизни человека [9, с. 12].

Прекариат – это новая социальная группа, состоящая из людей с разным социальным и финансовым статусом, которые не имеют постоянной работы и дохода, ограничены в правах и социальных гарантиях. Его появление связано с глобализацией экономики, развитием неолиберализма и гибкостью рынка труда. Прекаризация труда приводит к переходу от стабильных трудовых отношений к неформальной и нестабильной занятости, что влечет за собой потерю социально-трудовых прав.

Переход к гибкому типу трудовых отношений делает прекариат все более многочисленным. Колебания рынка труда и прекаризация социально-трудовых отношений требуют от работников гибкости, что позволяет рассматривать появление прекариата как адаптивную стратегию поведения на рынке труда в новых экономических условиях.

Новые формы занятости больше не гарантируют стабильности, постоянного дохода и перспектив профессионального и личностного развития. Традиция работать по одной специальности всю жизнь уходит в прошлое.

Стабильность трудовых отношений сменяется текучестью и вариативностью форм занятости, индивидуализацией траекторий и стратегий поведения на рынке труда. Риски и ответственность перекладываются на работника, который становится более зависимым от своего выбора трудовой траектории и ее шансов, рисков и противоречий.

Ученые социологи на протяжении последних десятилетий занимаются исследованием феномена прекарности занятости. За это время было проведено большое количество исследований по данной проблематике.

Французские исследователи, включая Р. Кастаньо, впервые использовали понятие «прекариат» в 1980-х годах для описания временных и сезонных работников. У. Бек упоминает процесс прекаризации, то есть переход к нестабильным трудовым отношениям, в своих работах [10, с. 24].

Г. Стэндинг, британский социолог и экономист, опубликовал первую комплексную работу о прекаризации в 2011 году. Он определил прекариат как класс наемных работников, испытывающих неуверенность в завтрашнем дне и находящихся в состоянии неопределенности относительно своей работы, доходов и социального статуса [10, с. 72].

П. Бурдьё, европейский ученый, рассматривал прекариат как нестабильный и незащищенный общественный слой, вовлеченный в ситуацию неопределенности.

В Российской Федерации проводятся исследования феномена прекариата, например, З. Голенкова и Ю. Голиусова определяют прекариат как непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, ведущие к материальному и психологическому неблагополучию [1, с. 67].

Ж. Тощенко рассматривает прекариат как принципиально новое образование, представляющее собой отчуждение значительных социальных групп от результатов труда и общества в целом.

В социальной психологии наблюдается дефицит исследований прекариата, однако работа С. Дружилова определяет прекариат как класс индивидов без постоянной занятости, стабильного заработка и социальных гарантий [6, с. 14].

Сегодня большинство ученых сходятся во мнении, что прекарная занятость — это не просто нестабильная и временная работа, но также нестабильность финансовых, социальных, организационных, правовых и психологических аспектов [3, с. 105].

Стоит также отметить, что понятие прекарной занятости является еще до конца не очерченным ни в социологической ни в психологической науке. Часто прекарную занятость сводят к различным видам



временных работ, которые связаны со значительной нестабильностью и неустойчивостью. Также происходит смешение понятий precarious и нестандартной занятости, включающей неполную занятость, временную работу, контракты с определенным сроком окончания, заемный труд, сезонную занятость, контракты без указания минимального количества рабочих часов в неделю, проектную занятость, случайные и краткосрочные работы «по вызову», самозанятость, получающих заказы и взаимодействующих с клиентами через интернет-платформы, множественную и неформальную занятость и другие формы трудоустройства.

В связи с этой неопределенностью ряд ученых предприняли попытку выделить признаки precarious занятости. Из них стоит выделить Дж. Роджерс и Дж. Роджерс, которые определили четыре основных признака precarious занятости: темпоральный – неопределенность в отношении непрерывности занятости; организационный – отсутствие контроля работников над условиями труда, рабочим временем, интенсивностью работы, оплатой, здоровьем и безопасностью; экономический – низкая оплата труда или медленный рост заработной платы; социальный – отсутствие правовой или профсоюзной защиты от несправедливого увольнения, дискриминации и неприемлемых трудовых практик, а также ограниченный доступ к социальным пособиям и медицинскому страхованию [4, с. 104].

Канадские ученые расширили список критериев precariousности, дополнив, следующими пунктами:

- статус, связанный с трудовой ролью в организации, и его престиж среди коллег и других социальных групп;
- качество и объем поддержки со стороны руководства и коллег на рабочем месте;
- вероятность воздействия вредных для здоровья факторов (физических, биологических, химических, радиоактивных и других);
- возможность обучения и карьерного роста, включая специальную подготовку для выполнения обычных трудовых обязанностей, обучение по охране труда и технике безопасности, доступ к обучению, способствующему развитию навыков для успешного трудоустройства в других местах, а также наличие возможностей для продвижения по служебной лестнице как внутри организации, так и на рынке труда в целом [3].

Российские социологи определяют precarious занятость следующими критериями: а) негарантированное социально-правовое положение

(отсутствие или краткосрочные сроки трудового договора), б) специфические формы и условия организации трудового процесса — длительность рабочего дня (недели, месяца, года, сезона), в) произвольная оплата труда или ее эрзацы (оплата «в конвертах»), г) полное или частичное отсутствие социальных гарантий, д) отстраненность от принятия решений в своей организации [13, с. 89].

Демин А. Н. в своих исследованиях выделяет семь индикаторов (признаков precariousности): 1) оформление труда без договора или с договором не более чем на один год; 2) полное несоответствие образования работе; 3) переработка (более 8 часов) постоянная; 4) подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная); 5) зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся); 6) смена работы за последние три года более одного раза; 7) невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации [3, с. 108].

Несмотря на попытки определить критерии precariousной занятости, границы социальной группы «precarious» сегодня очень размыты, что затрудняет определение ее социального состава. Выделенные признаки не полностью отражают социальный портрет представителей precariousиата, так как они могут иметь разные гендерные, возрастные, образовательные и этнические особенности. Для более точного описания социальной композиции группы «precarious» необходимы масштабные количественные исследования с использованием четких критериев precariousности [11, с. 46].

Не смотря на описанные выше трудности в настоящее время происходит исследование психологических особенностей новой социальной группы. Это имеет большое значение для экономической, политической и психологической науки по следующим причинам:

- Рост нестабильных форм занятости. В современных экономических условиях количество precariousиатов постоянно растет, увеличивая число людей, находящихся в состоянии неопределенности. Понимание их психологических особенностей поможет разработать стратегии поддержки и адаптации для этой категории людей.
- Рост социальной и политической нестабильности. Представители социальной группы precariousиата играют значительную роль в социальных и политических процессах, что делает актуальным изучение особенностей их реакции на нестабильные общественные ситуации.

- Усиление социального неравенства. Исследование психологических особенностей прекариата позволяет выявить и проанализировать характер неравенства в обществе, что приведет к разработке социальных программ для улучшения условий жизни прекариев.
- Влияние прекарности на психическое здоровье. Отсутствие возможности долгосрочного жизненного прогноза оказывает значительное негативное влияние на психическое здоровье прекариев, которые регулярно сталкиваются со стрессом, тревогой и неуверенностью в завтрашнем дне. Изучение их психологических особенностей способствует более глубокому пониманию этой проблемы и разработке эффективных методов поддержки представителей данной социальной группы [9].

Интерес социологов к данной социальной группе привел к тому, что в этих исследованиях были предприняты попытки выделения психологических характеристик этой группы. Г. Стэндинг отмечает, что для представителей социальной группы прекариата характерны отчуждение, тревога, anomia и недовольство. Социологи З. Т. Голенкова и Ю. В. Голиусова утверждают, что нестабильность в сфере занятости вызывает эмоциональную, психологическую и социальную нестабильность, которая ведет к скрытому социальному конфликту. Ж. Т. Тощенко указывает на такие признаки прекариата, как отсутствие образа будущего, отчуждение от общества и потеря профессиональной самоидентификации.

Систематизация подходов российских и зарубежных исследователей позволяет выделить основные психологические характеристики прекариата: отсутствие субъективного контроля, проблемы с планированием, тревожность, anomia, потеря профессиональной самоидентификации и гибкость. Прекарии испытывают неуверенность из-за постоянной неопределенности в отношении своего социального статуса и будущего, часто ощущая свою неспособность контролировать свою жизнь.

Прекарии часто испытывают тревогу, связанную с финансовыми проблемами и нестабильностью рабочих мест. Постоянное пребывание представителей этой социальной группы в состоянии неопределенности, обусловленной изменчивостью социально-трудовых отношений, увеличивает риск эмоциональной нестабильности и тревожности, что приводит к замкнутости и дезориентации в обществе. Согласно исследованиям Г. Стэндинга, прекариатизированное мышление основывается на страхе, который мотивирует людей. Ю. В. Голиусова также

отмечает, что тревога по поводу неопределенности будущего и недостаток уверенности в стабильности личного и общественного будущего являются характерными чертами прекариев.

Представители прекариата испытывают чувство безысходности, отсутствие жизненной цели и личной бесперспективности, что мешает им полноценно интегрироваться в общество. Г. Стэндинг подчеркивает, что аномия прекариата связана с потерей ценностей, так как «чувство безысходности, порожденное отчаянием», мешает людям стать полноценными членами общества. Прекарии часто чувствуют социальную изоляцию и отчуждение от других более стабильных групп, что усугубляет проблему аномии. В результате у представителей этой социальной группы возникает ощущение непринадлежности к обществу, что повышает риск социальной изоляции, негативно влияющей на их благосостояние и качество жизни. Еще одна особенность психологии прекариата — психологическая отстраненность от традиционных представлений о труде.

Прекарии сталкиваются с трудностями в долгосрочном планировании, но при этом демонстрируют высокую толерантность к неопределенности и поведенческую гибкость. Флексибельность означает способность индивида адаптировать свою познавательную деятельность и интеллектуальное поведение к меняющимся обстоятельствам. Этот аспект является ключевым в концепции прекариата, предложенной Г. Стэндингом, так как он отражает потребность представителей прекариата в гибкости и адаптации, что необходимо для выполнения прекарной работы. Однако некоторые исследователи считают, что флексибельность также может представлять угрозу для общественной стабильности [7, с. 159].

Испанские ученые предложили теоретическую модель потенциальных взаимосвязей между прекарной занятостью, физическим и психическим благополучием и качеством жизни. Они стремятся систематизировать имеющиеся данные, изучить сложные отношения между прекарной занятостью и здоровьем, продолжить наблюдение и тестирование гипотетических причинно-следственных связей, а также определить возможные точки вмешательства для улучшения здоровья и уменьшения неравенства в этой области.

Важно осознавать, что прекарная занятость увеличивает риск безработицы, потери трудоспособности и досрочного выхода на пенсию, что может привести к абсолютной или относительной материальной и социальной депривации. Нестабильная занятость и безработица могут создавать негативные взаимосвязи друг с другом, поэтому пробле-

му precarious занятости следует рассматривать в контексте карьеры и жизненного пути в целом. Ключевой вопрос заключается в том, какие карьерные траектории оказывают наибольшее влияние на здоровье. Изучив этот вопрос, можно проанализировать накопление негативных последствий precarious занятости, оценить их устойчивость и разработать соответствующие меры для снижения рисков. Специалисты должны уделять особое внимание совокупной уязвимости определенных групп работников, сочетающих нестабильную занятость с вредными физическими и психосоциальными условиями труда.

Многочисленные исследования показывают, что precarious занятость негативно влияет на здоровье и психологическое благополучие человека. Однако характер этого влияния неоднозначен и может быть связан с психологическими факторами, этапом жизненного пути, наличием или отсутствием кумулятивных эффектов негативных воздействий. В связи с этим перспективным представляется переход к изучению precarious занятости на биографическом уровне с использованием понятий «сложность карьеры», «прерывистая карьерная траектория» и «напряженность занятости». Важное значение имеет анализ социальных контекстов занятости [4, с. 101].

Исследователи precariousности со стороны психологии расширяют это понятие и выходят за рамки только лишь трудовых отношений и понятия precarious занятости. Precariousность, в этом контекста — это чувство неуверенности, непредсказуемости и беспокойства о будущем и уязвимость, хрупкость человеческого существования. Однако это лишь один аспект дискурса, который ставит человека в зависимость от природных и социокультурных факторов, на которые он не может повлиять и изменить их. В таких условиях человек становится объектом негативного воздействия гибкости, когда изменчивость превращается из ресурса успешной адаптации и личностного роста в угрозу разрушения идентичности [3, с. 120]. В этом контексте precariousность ассоциируется с негативными характеристиками, и прекариат наделяется ими: подчинение всех аспектов жизни работе, ограниченность и поверхностность социальных связей, атомизация личности, нарушение целостности идентичности и самоопределения, гетерохронность индивидуального хронотопа, статусный диссонанс, страх, тревога и неуверенность, отсутствие временной перспективы из-за неопределенности и транзитивности [5, с. 25].

Понятие «precariousность» выходит за рамки трудовых отношений и затрагивает повседневную жизнь современного человека, характеризующуюся нестабильностью, непредсказуемостью и непостоянством.

В этом контексте прекарность связана с понятием «транзитивность», особенно с такими ее аспектами, как неопределенность и изменчивость. Эмоциональная реакция на ситуацию транзитивности выражается в эмоциональной нестабильности, беспокойстве и неуверенности в будущем, а также в сокращении горизонтов планирования [6, с. 14].

Исследуя расширенное понятие прекарности З. Бауман рассматривает два типа безопасности: security (социальная защищенность и стабильность) и safety (неприкосновенность личных границ). Государства сегодня не могут обеспечить своим гражданам security, ссылаясь на внешние экономические и политические факторы, такие как неблагоприятная экология, финансовый кризис или напряженные международные отношения. Вместо этого они сосредоточены на устранении потенциальных угроз safety, заботясь о неприкосновенности личных границ. Различие между этими аспектами безопасности приводит к коллективному переживанию нестабильности и хрупкости, и пандемия коронавируса стала ярким примером такого социального порядка. Общество оказалось неспособно контролировать распространение вируса и обеспечить базовые потребности людей [2, с. 167].

Личные границы стали более хрупкими из-за соблюдения дистанции и самоизоляции, а медиатизация и виртуализация общения сделали их еще тоньше и проницаемее. Противоречие между индивидуализацией и социализацией обнажает хрупкость личного и общественного бытия.

Все перечисленные характеристики — незащищенность, небезопасность, ненадежность, неуверенность, неустойчивость, хрупкость, ранимость и так далее — можно выразить в понятии прекарности.

На данный момент выделяются три уровня анализа прекарности: онтологический, социологический и психологический [4, с. 111].

1. Онтологическая прекарность — это базовое свойство субъективности, ярко выраженное в философии Э. Левинаса, который переосмыслил понятия феноменологии с точки зрения существования Я для Другого и отношения к ближнему как одержимости и ответственности. Идеи Левинаса об уязвимой структуре субъективности, раскрывающейся в ее открытости и близости Другому, соотносятся с современными исследованиями уязвимости психики и организма человека, который не успевает за стремительными изменениями техногенной среды, а также филогенетических и онтогенетических механизмов кооперативной коммуникации и совместной деятельности, основанной на интересубъективной интенциональности взаимодействующих сознаний. Субъект познания обретает себя только в этическом

акте существования для Другого и признании собственной уязвимости перед ним. Это этическое требование взаимопомощи является нормативным, но не всегда реализуется в реальности. Онтологическая прекарность определяется и распределяется социальными институтами и дискурсами, задающими определенные градации и степени уязвимости в зависимости от индивидуальной позиции в социальном поле. Онтологическая прекарность становится социально-экономической.

Для Дж. Батлер прекарность — это онтологическая и экзистенциальная категория. В этом расширенном понимании прекарность означает переживание состояния неопределенности, непредсказуемости, неуверенности в завтрашнем дне, зависимости от условий и обстоятельств, на которые человек не может повлиять [13, с. 85]. Прекарность, понимаемая как ранимость и хрупкость человеческого существования, его телесная, психическая и экономическая уязвимость, становится неотъемлемой характеристикой повседневной жизни современного человека, а коллективные переживания прекарности как хронической генерализованной тревожности составляют ее постоянный фон. Непредсказуемость, хрупкость и уязвимость человеческого существования, когда человек лишен возможности прогнозировать свое даже ближайшее будущее, связаны с ситуациями, от которых никто не застрахован и которые невозможно предугадать.

2. Социальная прекарность служит индикатором прекариата — одного из классов современного общества. Идентификация прекариата происходит не на основе формальных признаков, таких как уровень дохода или образования, а скорее через психологические аспекты, включая образ жизни, мышление и чувство неопределенности и ненадежности. В результате в прекариат входят представители разных социальных групп, включая профессионалов, разные поколения и гендерные категории [11, с. 46].

Сюда входят не только фрилансеры и мигранты, но и студенты престижных университетов, которые часто сталкиваются с проблемами в поиске работы. Распространение социальной прекарности тесно связано с процессом прекаризации. Условия и контекст работы прекариата описываются понятием прекаритета, которое обозначает «возвратные» трудовые отношения, где работник зависит от работодателя и может столкнуться с трудностями, такими как увольнение или снижение зарплаты.

Прекаритет является экзистенциально-политической категорией, связанной с глобализацией экономики и неолиберализмом, которые стимулируют мобильность и напряженную конкуренцию между

наемными работниками. Возможность расторжения контракта в любой момент вызывает у работников ощущение нестабильности экономического и социального положения и неуверенности в завтрашнем дне.

3. С психологической точки зрения, прекарность затрагивает не только трудовую сферу, но и повседневную жизнь людей в целом. Она проявляется в виде эмоциональной реакции на изменчивость и нестабильность, которые ограничивают жизненное пространство и личные границы во времени и пространстве [7, с. 158].

Психологическая прекарность касается не только определенных групп риска в условиях гибкой неформальной занятости, но и затрагивает различные социальные слои и страты, то есть проникает во все сферы общества и культуры.

Интерес к феномену прекарности в гуманитарных науках связан не столько с его экономическим аспектом, сколько с психологическими и онтологическими аспектами, возникающими при переходе из социально-экономической и трудовой сфер в другие аспекты повседневной жизни человека.

Прекарность как социокультурное явление распространилась за пределы трудовых отношений и приобрела разнообразные формы в современном обществе, особенно в условиях глобального карантина весной 2020 года. Пандемия коронавируса привела к радикальным изменениям в жизни большинства людей. По данным ВОЗ, в апреле 2020 года, когда эпидемия еще не достигла Южного полушария, около 4 миллиардов человек были вынуждены самоизолироваться. Карантинные меры и экономические потрясения оказали значительное влияние на жизнь многих людей [12, с. 46].

В результате этих событий прекарность стала более распространенной, особенно в городах с высокой плотностью населения, где переход к цифровой занятости приобрел массовый характер. Прекарность характеризуется такими особенностями занятости, как ненормированный рабочий день, эпизодическое выполнение профессиональных обязанностей, удаленность от рабочего места и коллектива, отсутствие гарантий сохранения работы, зарплаты и премий, потеря четких перспектив и самоэксплуатацией [11, с. 46].

Проявления прекарности также стали заметны в других сферах жизни. Экономические трудности затронули миллионы людей с кредитными, ипотечными, арендными и другими финансовыми обязательствами. Разрушение некоторых секторов экономики вынудило специалистов менять профессию. Все это привело к значительно-



му ухудшению качества жизни, ограничению свободы и социальных контактов [12, с. 47].

Г. Стэндинг определяется процесс прекаризации в самом широком смысле следующим образом: прекариатизироваться означает подвергаться влиянию или получать такой жизненный опыт, который ведет к прекариатизированному состоянию, когда человек живет одним днем, у него отсутствует четкая профессиональная самоидентификация или ощущение возможности достичь большего через свою работу и образ жизни [10, с. 72].

Таким образом, феномен прекарности, возникнув в гуманитарных науках как описание социально-трудового класса на данный момент имеет множественное трактование, которое в самом общем виде можно описать как реакция на изменчивость мира, как в сфере трудовых отношений, так и в сфере развития новых технологий, социокультурных и политических изменений. С этой точки зрения представляет научный интерес исследование реакций человека на нестабильность и изменчивость мира, а также выделение успешных адаптационных механизмов с ситуации прекарности. Исследование людей, которые представляют собой прекариат и их стратегий совладения с ситуацией прекарности занятости позволит определить наиболее успешные стратегии и минимизировать возможные негативные последствия ситуации неопределенности будущего в мире.

### Литература

1. *Анисимов Р. И.* Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72.
2. *Байман З.* Текущая современность / Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочкова. СПб.: Питер, 2008.
3. *Демин А. Н.* Индекс прекарности для психологического изучения рынка труда // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 4. С. 103–122.
4. *Демин А. Н.* Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к изучению // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 2. С. 98–123.
5. *Захарова О. В.* Социальная идентификация и социальная идентичность в изменяющемся обществе: учеб.-метод. пособие. Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2010.
6. *Марцинковская Т. Д., Хорошилов Д. А.* Психология социального познания: перспективы развития в изменяющемся обществе // Вестник

- Санкт-Петербургского университета. Психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 12–23.
7. *Миронова О. И., Алексапольская М. М.* Социально-психологические характеристики группы прекариата // Человеческий капитал. 2024. № 2 (182). С. 156–167.
  8. *Полева Н. С., Аянян А. Н.* Транзитивность как фактор прекаризации повседневности // Новые психологические исследования. 2021. № 1. С. 29–53.
  9. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь мир, 2021.
  10. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
  11. *Тартаковская И.* Женственность прекарности // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2017. Т. 9. № 14. С. 45–53.
  12. *Цанко М. С.* Covid-19 как триггер прекарности // Вестник РГГУ. Сер. «Философия. Социология. Искусствоведение». 2020. № 3 (22). С. 87–101.
  13. *Шевченко И. О., Шевченко П. В.* Гендерные особенности прекарности // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 84–95.

## **From precarious employment to the precarization of everyday life**

*E. D. Korotkina, A. S. Spiridonova*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
“Tver State University”, Tver, Russian Federation*

In the article the concept of precarious employment is considered, the prerequisites for the emergence of this phenomenon are highlighted. The main concepts in the study of precarious employment, criteria for determining precarious employment are presented. The main psychological characteristics of the precariat are considered. The description of precarious employment made it possible to consider the phenomenon of precarity more broadly and to describe different approaches to the ways of analyzing precarity, and the psychological aspect of precarity, far beyond labor relations, is considered.

*Keywords:* precarity, precariat, precarious employment, precarization, instability, temporality.

## **Психология взаимодействия с искусственным интеллектом: тенденции, проблемы и перспективы**

*С. Л. Леньков<sup>1</sup>, Н. Е. Рубцова<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Российская академия образования, г. Москва

<sup>2</sup> Российский новый университет, г. Москва

В статье рассмотрены методологические и практические проблемы психологического изучения взаимодействия человека с системами искусственного интеллекта. Проанализированы современные исследования, реализующие подходы к изучению подобного взаимодействия посредством конструкторов грамотности в области искусственного интеллекта, компетентности в области искусственного интеллекта, готовности к использованию искусственного интеллекта и др. Выявлен ряд тенденций подобных исследований, а также некоторые проблемы, определяющие перспективные пути дальнейшего развития. Основана авторская позиция, согласно которой наиболее широким и релевантным конструктором, отражающим психологические аспекты взаимодействия человека с системами искусственного интеллекта при выполнении профессиональной деятельности, является понятие вовлеченности. Вовлеченность профессионала во взаимодействие с системами искусственного интеллекта, обусловленная необходимостью выполнения профессиональных функций и задач, интегрирует в себе такие показатели отношения между человеком и искусственным интеллектом как доверие искусственному интеллекту, готовность к его использованию, компетентность и метакомпетентность в области искусственного интеллекта и др.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, искусственный интеллект, взаимодействие, грамотность, компетентность, вовлеченность.

## **Введение**

В современных условиях стремительное развитие искусственного интеллекта (далее, при необходимости – ИИ) сопровождается его широким внедрением в социальную практику, охватывающую многие аспекты жизнедеятельности человека и общества. Подобные процессы инициируют глубокие, тектонические сдвиги и трансформации в различных областях, включая сферы профессиональной деятельности и профессиональной подготовки. При этом в силу высокой динамичности данных изменений их научная рефлексия характеризуется, зачастую, определенным запаздыванием: нередко реальность опережает самые смелые научно обоснованные прогнозы, а развитие идет вовсе не по тем векторам, которые были определены учеными в качестве доминирующих.

Отмеченные трудности в полной мере относятся и к области психологических научных исследований в сфере труда, включающих вопросы изучения профессиональной деятельности (в том числе, в рамках современных эргатических систем), а также связанных с ними аспектов профессионализма, профессиональной подготовки, профессионального развития, профессионального здоровья, профессионального взаимодействия и др. В частности, в фокусе современной научной психологии находятся разнородные проблемы взаимодействия человека с системами искусственного интеллекта, в том числе, при выполнении разнообразной профессиональной деятельности и на разных стадиях получения образования (от начального и даже дошкольного – до профессионального, в том числе, высшего).

В связи с этим цель данной статьи состояла в том, чтобы на основании анализа соответствующей научной и аналитической литературы выделить некоторые существенные тенденции и проблемы развития психологического знания о взаимодействии человека как субъекта труда с искусственным интеллектом, а также, в качестве логического следствия результатов проведенного анализа, обозначить некоторые задачи и перспективы дальнейшего развития исследований в данном направлении.

## **Методы**

В исследовании применялись методы теоретического и методологического анализа, а также анализ научной литературы и данных социальной практики, представленных в аналитических отчетах, под-

готовленных различными организациями. Документальную базу исследования составили относительно недавние (опубликованные преимущественно в 2020 гг.) отечественные публикации, представленные в электронной библиотеке Elibrary.ru<sup>1</sup>, а также аналогичные зарубежные публикации, представленные в научных журналах и на информационных порталах.

## Результаты и их обсуждение

В качестве первой и весьма существенной тенденции развития психологического изучения взаимодействия с ИИ можно отметить опережающий рост запросов социальной практики: фактические потребности социальной (в том числе, профессиональной) практики существенно опережают соответствующие достижения науки и образования. С данным фактом согласны многие исследователи [2, 6, 34].

Вместе с тем, отмеченные потребности практики вызвали, в свою очередь, существенное увеличение интереса исследователей к психологическим и смежным проблемам взаимодействия человека с ИИ, и это можно отметить в качестве следующей тенденции: наблюдается настоящий бум исследований подобного рода, сопровождающийся взрывным увеличением соответствующих публикаций, в первую очередь, зарубежных [12, 20, 25]. Отечественные исследователи также принимают участие в этом процессе [см., напр.: 2–11], однако приходится признать, что пока зарубежные исследования в целом доминируют как в количественном, так и в качественном отношении: под последним мы имеем в виду, в первую очередь, наличие эмпирических подтверждений и операционализации используемых конструктов, а также общую научную строгость, широкий спектр и четкость применяемого понятийно-категориального аппарата и концептуальных оснований. Так, в процессе анализа мы нередко встречали ситуации, когда заявленное авторами изучение взаимодействия с ИИ является не более чем неоправданным следованием модному тренду, например:

- название статьи, в котором фигурирует искусственный интеллект (его влияние, распространение и т. п.), не соответствует ее содержанию, в котором речь идет о цифровизации, использовании информационных технологий, компьютерных сетях и тому подобных значительно более общих аспектах информатизации, без четкого выделения роли и специфики собственно ИИ;

---

1 URL: <https://elibrary.ru>.

- в названии анонсировано рассмотрение взаимодействия с ИИ (иногда в достаточно конкретном аспекте: например, влияние ИИ на личность сотрудников силовых ведомств), но в содержании какого-либо анализа (эмпирического, теоретического, методологического, основанного на обзоре литературы) взаимодействия с какими-либо системами ИИ не приводится;
- специфической разновидностью является ситуация, когда ИИ фигурирует и в названии, и в содержании, однако при этом какое-либо самостоятельное исследование взаимодействия с системами ИИ фактически отсутствует, обзор литературы и анализ предыдущих исследований сводятся к упоминанию небольшого количества широко известных работ, а предложенные «выводы» являются недостаточно обоснованными оценочными суждениями.

Следующая тенденция связана с тем, что исследования взаимодействия человека с ИИ интенсивно развиваются как в направлении изучения его базовых основ, так и в ракурсе изучения специфичных, профессионально обусловленных взаимодействий; при этом важно, что исследования этих двух направлений часто дополняют друг друга, демонстрируя согласованные усилия по совершенствованию концептуально-методологического аппарата, измерительных средств и практических приложений. Для изучения профессиональной деятельности это важно, поскольку в современных условиях базовые основы взаимодействия с ИИ (такие как цифровая грамотность, информационная культура и т. п.) закладываются, очевидно, уже задолго до этапа профессиональной подготовки — в процессах киберсоциализации, а также дошкольного и школьного образования.

Примерами относительно недавних исследований упомянутого общего отношения к ИИ (включающего различные аспекты взаимодействия с ним) могут служить работы, где в качестве целевого контингента рассматриваются:

- учащиеся дошкольного образования [12], начальной школы [16, 19, 28], средней школы [17, 18, 29, 30]; старшеклассники [1], старшие подростки [35];
- учащиеся системы образования K-12 [12, 27];
- студенты вузов [1, 11, 23, 26], обучающиеся системы высшего образования (higher education) [12, 25];
- обучающиеся системы образования взрослых (adult education) [25];
- пользователи голосового помощника [7];
- семьи (families) [12];

- взрослые с различным образованием и опытом использования систем ИИ в работе, учебе и/или повседневной жизни [15, 31, 32, 35].
- люди, вовлеченные в разноплановые взаимодействия с ИИ [12; 34]; различные категории людей, выражающие свое отношение к системам и приложениям ИИ [20].

В качестве рассматриваемых систем искусственного интеллекта, представляющих ИИ в изучаемых отношениях и взаимодействиях, выступают, например:

- голосовые помощники в компьютерных системах и персональных гаджетах [7, 30];
- чат-боты [23, 28, 30], в том числе ChatGPT и GPT4 [34];
- сервисы перевода и рисования [28];
- нейронные сети [16, 23, 28, 30]
- роботы [28; 30], например, alpha dog robot [17];
- контроллеры, датчики, системы распознавание лиц (face recognition) и сигнализация о взломе (break-in alarm) [17]; системы распознавания изображений и голоса (image and voice recognition) [16];
- системы по рекомендации контента (content recommendation) [16];
- приложения ИИ для разработки проектов (такие как Microsoft Azure Machine Learning Studio, Google Teachable Machine и др.) [23];
- различные системы на базе ИИ, используемые в работе, учебе или повседневной жизни: например, в исследовании Carolus et al. (2023) общее количество подобных систем в выборке, включившей 300 респондентов, составило 158 [15].

Как уже отмечалось, наряду с широким развитием изучения общего отношения к ИИ и взаимодействия с ним, имеет место интенсивное развитие исследований, посвященных изучению аналогичного отношения и взаимодействия уже специального, специфического, характерного, в частности, для представителей тех или иных профессиональных групп. Примерами относительно недавних исследований специального отношения к ИИ (включающего различные аспекты специфического – профессионального – взаимодействия с ним) могут служить работы, в которых в качестве целевого контингента рассматриваются:

- рабочая сила (workforce) [12];
- руководители и работники, работающие в командах [13];
- психологи [2];
- работники аппарата суда [8];

- педагогические работники начального, общего и высшего образования [5]; будущие педагоги [4, 9, 14, 33]; будущие учителя начальной школы [10]; учителя (teachers) [12];
- будущие врачи (студенты-медики – medical students) [21];
- работники сферы гостеприимства и туризма (hospitality and tourism) [22];
- операторы беспилотных воздушных транспортных средств [3];
- неспециалисты (non-experts) в области искусственного интеллекта, использующие его в рабочем контексте (in the working context) [31] или профессионально взаимодействующие с какими-либо системами ИИ [24];
- специалисты по искусственному интеллекту (программисты, инженеры, экономисты и др.) [6] (где цитируемое исследование выполнено с позиций оптимизации системы профессионального образования).

В данной области профессионально ориентированных исследований в качестве рассматриваемых систем, репрезентирующих ИИ в изучаемых отношениях и взаимодействиях, выступают, например:

- чат-боты (в том числе, ChatGPT) [2, 5, 22];
- специальная компьютерная программа «Протокол распределения» [8];
- конкретные нейронные сети (Aomni, ELI5, FastGPT) [4];
- сервис для преподавателей PrepAI [9];
- системы и сервисы виртуальной реальности (VR), дополненной реальности (AR), смешанной реальности (MR) [5, 22];
- приложение AutoDraw; сервисы домашних заданий Quizizz, Triventy, Flippity, Plickers, Classtime, Kahoot; система дистанционного обучения (а также управления обучением – Learning Management System) Moodle [5];
- системы педагогического контроля (аналитики, автоматического распознавания лиц) [10];
- системы поиска/бронирования (search/booking engines), блокчейна, криптовалют, самообслуживания – например, киоски регистрации с распознаванием лиц (facial recognition check-in kiosks) [22].
- роботы (robots) [13] и специальная робототехника – например, робот-консьерж Connie сети отелей «Hilton» или специальные автономные транспортные средства (такие как автономная доставка пиццы «Domino») [22].



Вместе с тем здесь можно отметить три существенные проблемы:

- 1) относительно редко рассматривается конкретное профессиональное взаимодействие с профессионально-специфичными системами ИИ, обеспечивающими выполнение определенной профессиональной деятельности [см., напр.: 4, 5, 22];
- 2) в широком спектре измерительных инструментов, предназначенных для определения общего отношения к ИИ и взаимодействия с ним, профессионально ориентированные средства также встречаются довольно редко [см., напр.: 21];
- 3) теоретико-методологические основания изучения профессионально ориентированного взаимодействия с ИИ разработаны недостаточно.

Подтверждение актуальности последней отмеченной проблемы можно увидеть из таблицы 1; из нее видно, что в сфере психологического изучения взаимодействия с ИИ используется очень широкий спектр качественно разнородных теоретических конструктов. Данная ситуация очень отчетливо характеризует поисковый, разведочный, ориентировочный характер современного этапа подобных исследований. Можно сказать, что в полном соответствии с фундаментальным методом человеческого познания — методом «анализа через синтез», выделенным С. Л. Рубинштейном, современные авторы включают в изучение взаимодействия с ИИ все новые и новые конструкты — опробуя, тестируя их методологические возможности в новой предметной области. Вместе с тем, пока эта бурная эксплораторная активность пока имеет характер, скорее, специфического броуновского движения, определенной точки кипения или бифуркации, в которой только начинают намечаться контуры целесообразных исследовательских парадигм.

В качестве примера того, что же вырисовывается из этого «кипящего котла», рассмотрим понятия грамотности в области искусственного интеллекта (далее, при необходимости — ИИ-грамотности), которое на текущий момент времени является, по-видимому, наиболее популярным.

ИИ-грамотность рассматривается в современных исследованиях с двух альтернативных позиций:

- 1) иногда ИИ-грамотность рассматривается как самодостаточный целостный моноконструкт, не имеющий в своем составе каких-либо составляющих компонентов; данная позиция встречается относи-

тельно редко, а примером ее проявления могут служить работы [16, 17, 19, 25];

- 2) значительно чаще ИИ-грамотность рассматривается как сложный конструкт, объединяющий ряд относительно автономных компонентов.

В свою очередь, при подходе к ИИ-грамотности как к сложному конструкту также можно выделить две альтернативные позиции: в рамках первой компоненты ИИ-грамотности не разделяются на свои относительно автономные составляющие (субкомпоненты) [12, 14, 15, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 35], а в рамках второй — разделяются [12, 23, 25, 29, 30, 31, 33].

При этом структура ИИ-грамотности остается глубоко дискуссионной, что проявляется даже в количестве выделяемых в ее составе компонентов и субкомпонентов: как видно из таблицы 2, количество компонентов варьируется, по крайней мере, от 0 до 17, а субкомпонентов — от 0 до 10. Существенно различается и качественный состав выделяемых составляющих: так, в таблице 3 представлены свыше 40 разнородных компонентов и субкомпонентов, которые выделены различными авторами в структуре ИИ-грамотности.

При этом, как показывают некоторые исследования, выделение субкомпонентов ИИ-грамотности (впрочем, как и компонентов — см. таблицы 2–3) во многом остается открытым. Так, в работе по результатам конфирматорного факторного анализа компонент «Этическое обучение» не получил выделенных субкомпонентов и был назван «Этика ИИ» (AI ethics); вместе с тем, при его конструировании авторы указывали, что такое обучение включает в себя набор из семи этических аспектов: 1) надежность, 2) безопасность, 3) конфиденциальность, 4) ответственность, 5) прозрачность, 6) осведомленность, 7) социальная польза, приносящая учащимся позитивное отношение к ИИ [30, с. 1088].

Наряду с понятием ИИ-грамотности, в исследованиях взаимодействия с ИИ используется понятие метаграмотности в области ИИ (Meta AI Literacy). Вместе с тем, данные понятия используются недостаточно дифференцированно как в методологическом, так и в инструментальном плане. Так, например, в одном из исследований метаграмотность в области ИИ не рассматривается как целостный (унифакторный) конструкт и включает в себя 4 компонента, в составе которых: 1) собственно Грамотность в области ИИ, содержащая, в свою очередь, четыре компонента — Использование и применение ИИ, Знание и понимание ИИ, Обнаружение ИИ и Этика ИИ; 2) Создание ИИ; 3) Самоэффек-

**Таблица 1**

Понятийно-категориальный аппарат психологического изучения взаимодействия с искусственным интеллектом

<b>Используемый конструкт</b>	<b>Примеры работ</b>
Грамотность в области искусственного интеллекта (AI literacy)	[10, 12, 14–17, 19, 23–33, 35]
Общая грамотность в области искусственного интеллекта (General AI literacy), ее компоненты и субкомпоненты	[12, 31]
Метаграмотность в области ИИ (Meta AI Literacy), ее компоненты и субкомпоненты	[15]
Цифровая грамотность (digital literacy)	[1, 5, 26, 33, 35]
Информационная грамотность (Information literacy)	[10, 12]
Функциональная грамотность	[10]
Дата-грамотность (Data literacy)	[1]
Взаимодействие человека и ИИ (Human-AI interaction)	[34]
Соответствие человека и ИИ (Human-AI fit)	[34]
Компетенции (компетентности) в области ИИ (AI competencies)	[6, 24, 27, 31, 33]
Воспринимаемая компетентность в области ИИ (Perceived AI competence)	[18]
Цифровая компетентность, цифровые компетенции (Digital competence)	[1, 9]
Информационная компетентность	[4]
Профессиональные компетенции	[5]
Готовность к ИИ (AI readiness)	[16, 18, 19]
Готовность в области медицинского ИИ (Medical AI Readiness)	[21]
Доверие искусственному интеллекту (Trust in AI)	[3, 13, 20]
Принятие ИИ (AI Acceptance, AI Adoption)	[22, 32]
Уверенность в ИИ (Confidence in AI, AI confidence)	[18, 19]
Актуальность ИИ (Relevance of AI), восприятие актуальности ИИ (Perception of the relevance of AI)	[18, 19]
Субъективные нормы для ИИ (AI Subjective norms)	[17]
Понимание отрицательных и положительных результатов применения ИИ (Understanding of the negative and positive outcomes of AI)	[22]

*Продолжение таблицы 1*

<b>Используемый конструкт</b>	<b>Примеры работ</b>
Опасение ИИ (AI Anxiety), субъективно воспринимаемая опасность ИИ	[11, 17, 19, 32]
Страх работы с ИИ (Workers' fear of working with AI)	[13]
Воспринимаемая полезность ИИ (Perceived usefulness of AI)	[17, 32]
ИИ для социального блага (AI for social good)	[16, 17]
Отношение к использованию ИИ (Attitude toward using AI), эмоциональное отношение к ИИ, воспринимаемое отношение к ИИ (Perceived attitude toward AI)	[8, 11, 17, 18]
Социальные представления об ИИ	[7]
Воспринимаемая простота использования (Perceived ease of use)	[32]
Понимание искусственного интеллекта	[8]
Уверенность в изучении ИИ (Confidence in learning AI)	[17]
Уверенность в ИИ (Confidence in AI)	[19]
Оптимизм в отношении ИИ (AI Optimism)	[17]
Поведенческое намерение (Behavioral Intention)	[16, 17]
Намерение использования (Intention to use).	[32]
Самоэффективность в области ИИ (AI self-efficacy)	[14, 15, 23]
Самоэффективность в обучении ИИ (Self-efficacy in learning AI)	[16]
Создание ИИ (Create AI)	[15]
Решение проблем с помощью ИИ (AI Problem solving)	[14, 15]
Обучение искусственному интеллекту (AI Learning)	[15]
Самокомпетентность в области ИИ (AI self-competency)	[14, 15]
Грамотность убеждения с помощью ИИ (AI persuasion literacy)	[14, 15]
Регуляция эмоций с помощью ИИ (AI emotion regulation)	[14, 15]
Отношение к роботам (Attitude towards robots)	[35]
Повседневное использование ИИ (Users' daily usage of AI)	[35]
Знания в области ИИ (AI knowledge)	[18]
Знания акторов ИИ (AI actor knowledge)	[31]
Знания входных данных ИИ (AI input knowledge)	[31]
Знания в области обработки ИИ (AI processing knowledge)	[31]

*Продолжение таблицы 1*

<b>Используемый конструкт</b>	<b>Примеры работ</b>
Знания вывода ИИ (AI output knowledge)	[31]
Мотивация в области ИИ (Motivation toward AI)	[18]
Опыт [взаимодействия] с ИИ (AI experience)	[31]
Предыдущий опыт (Prior experience)	[32]
Способности (abilities)	[26]
Навыки в области ИИ (AI skills)	[2, 31]
Психологические качества (открытость опыту, адаптивность, стремление к обучению на протяжении всей жизни и др.)	[2, с. 263]
Внутренняя мотивация к изучению ИИ (Intrinsic motivation to learn AI)	[18]
Расширение возможностей с помощью ИИ (AI empowerment)	[23]
Взаимодействие и сотрудничество между людьми и роботами (Interaction and collaboration between human workers and robots)	[13]

тивность в области ИИ, содержащая два компонента – Решение проблем с помощью ИИ и Обучение ИИ; 4) Самокомпетентность в области ИИ, содержащая два компонента – Грамотность убеждения с помощью ИИ и Регуляция эмоций с помощью ИИ [15]. При этом авторы видят «мета-характер» используемого ими конструкта метаграмотности в том, что они выделили «дополнительные психологические компетентности (further psychological competencies)» в дополнение к типичным аспектам грамотности в области ИИ [15, с. 5]. С нашей точки зрения, такой подход не соответствует базовым положениям метакогнитивизма.

Справедливо, что измерение грамотности в области ИИ в рабочих контекстах (in work contexts) должно быть построено по модульному принципу и сочетать общие критерии (general criteria) и контекстно специфичные аспекты (context-specific aspects) [15, с. 2].

Авторы отмечают, что среди различных инструментов измерения грамотности в области ИИ тесты (tests) более объективны, а наблюдения за поведением (observations of behavior) имеют более высокую достоверность; вместе с тем, опросники самоотчетов (self-report questionnaires) имеют другое преимущество состоящее в том, что они измеряют самооценку компетентности человека (self-perceived competence of an individual) [15, с. 4]. Хотя мы, в принципе, согласны с этим утверждением, однако, на наш взгляд, все зависит от поставленной цели: если

**Таблица 2**

Количественные характеристики структуры ИИ-грамотности

Количество выделенных		Примеры исследований
компонентов	субкомпонентов	
0	0	[16, 17, 19]
3	0	[24, 26]
3	7	[23]
3	Множество разноуровневых субкомпонентов	[33]
4	0	[14, 15, 32, 35]
4	7	[30]
4	10	[29]
5	0	[31]
6	0	[29]
6	Множество разноуровневых субкомпонентов	[12]
17	0	[27]

вам, например, требуется нанять квалифицированного работника, вряд ли вас устроит одна лишь его самооценка собственной квалификации (или, например, представим, что проверку знания русского языка у мигрантов станут проводить по самооценке...). В общем случае целесообразно применять комплексный подход, сочетающий объективные тесты, психологические опросники (самоотчеты) и наблюдение за поведением (как это сделано, например, в работе S.-C. Kong и соавт. [23]).

Laupichler et al. справедливо отмечают (указывая, что с этим согласны многие исследователи), что грамотность в области ИИ (AI literacy) направлена на неспециалистов (non-experts), т. е. людей, не прошедших специальной (профессиональной) подготовки в области искусственного интеллекта или информатики [24, с. 1]. Вместе с тем, с нашей точки зрения, для профессионалов (субъектов труда), не являющихся ИИ-специалистами, грамотность в области ИИ является лишь первым шагом, обеспечивающим их эффективное взаимодействие со специальными системами ИИ, применяемыми в данной профессиональной деятельности. Подобная грамотность представляет условие не-

**Таблица 3**  
Компоненты и субкомпоненты грамотности в области ИИ

<b>Вид</b>	<b>Название</b>	<b>Ссылки</b>
К	Когнитивное измерение	[23]
К	Когнитивное обучение	[29, 30]
К	Теоретическое научное знание	[33]
К	Знать и понимать ИИ	[12, 14, 15, 28, 29, 32]
С	Знать и понимать	[30]
К	Знание технологий ИИ	[30]
К	Знание шагов ИИ (AI steps knowledge)	[31]
С	Концептуальное понимание ИИ	[23]
К	Техническое понимание	[24]
С	Понимание ценности ИИ	[23]
С	Понимание социального воздействия ИИ	[23]
К	Осведомленность (Awareness)	[35]
К	Человеческие акторы (human actors) в знаниях ИИ	[31]
К	Цифровая грамотность (Digital literacy)	[26]
К	Вычислительное мышление (computational thinking)	[26]
К	Способности программирования (Programming abilities)	[26]
К	Использовать и применять ИИ	[12, 14, 15, 32]
К	Применять концепции ИИ / Использовать приложения ИИ	[29]
К	Использовать ИИ (Use AI)	[28]
С	Использование концепций ИИ	[23]
К	Использование (Usage)	[35]
К	Опыт использования ИИ	[31]
К	Практическое применение (application)	[24]
К	Практическое производственное знание	[33]
С	Применять, оценивать и создавать	[29, 30]
К	Оценивать и создавать ИИ	[28]

*Продолжение таблицы 3*

<b>Вид</b>	<b>Название</b>	<b>Ссылки</b>
К	Оценка (Evaluation), Оценивать (Evaluate)	[12, 35]
К	Критическая оценка (Critical appraisal)	[24]
К	Профессиональные суждения (judgement)	[33]
К	Опыт проектирования ИИ	[31]
К	Создавать (Create)	[12]
К	Поведенческое обучение (Behavioral learning)	[29, 30]
С	Поведенческое обязательство (commitment)	[30]
К	Поведенческое намерение (intention)	[29]
К	Поведенческая вовлеченность (engagement)	[29]
С	Сотрудничество (Collaboration)	[29, 30]
К	Обнаруживать ИИ (Detect AI)	[14, 15, 32]
К	Распознавать (Recognize)	[12]
К	Этика ИИ (AI ethics), Этика (Ethics)	[14, 15, 28, 30, 32, 35]
С	Этика ИИ (AI ethics)	[29]
К	Социокультурное измерение	[23]
К	Этическое обучение (Ethical learning)	[29, 30]
С	Этическая осведомленность (awareness)	[23]
К	Этически ориентироваться (Navigate ethically)	[12]
К	Аффективное измерение	[23]
К	Аффективное обучение	[29, 30]
С	Внутренняя мотивация (Intrinsic motivation)	[29, 30]
С	Творческая самооэффективность в области ИИ	[23]
С	Самоэффективность (Self-efficacy)	[29, 30]
С	Карьерный интерес (Career interest)	[29]
С	Уверенность (Confidence)	[29, 30]
С	Уверенность в своей компетентности при взаимодействии с ИИ	[23]

*Примечания:* 1. Вид: К – компонент, С – субкомпонент. 2. Ссылки содержат примеры исследований, использующих указанный конструкт и представленных в списке литературы.



обходимое, но еще не достаточное: ее надо дополнить подготовкой к конкретному профессиональному взаимодействию с определенными системами ИИ. При этом наиболее широким и релевантным конструктом, отражающим психологические аспекты взаимодействия человека с системами ИИ при выполнении профессиональной деятельности, является, на наш взгляд, понятие вовлеченности. Вовлеченность профессионала во взаимодействие с системами ИИ, обусловленная необходимостью выполнения профессиональных функций и задач, интегрирует в себе такие показатели отношения между человеком и ИИ как доверие ИИ, готовность к его использованию, компетентность и метакомпетентность в области ИИ и др. С другой стороны, наряду с вовлеченностью, целесообразно использовать понятие компетентности в области ИИ, которое лучше отражает функциональные аспекты искомого взаимодействия.

Таким образом, в итоге нашего анализа приходится согласиться с мнением о том, что, несмотря на свое активное развитие, исследования взаимодействия человека и ИИ все еще находятся на ранних стадиях [34]. Вместе с тем, выявленные тенденции и проблемы определяют ряд перспективных направления развития исследований взаимодействия человека с ИИ, в том числе, в сфере профессионального труда.

## **Выводы**

1. Быстрое развитие искусственного интеллекта инициирует интенсивное развитие разноплановых (в том числе психологических и междисциплинарных) исследований взаимодействия человека с системами искусственного интеллекта. Среди ключевых тенденций подобного развития можно отметить
2. Вместе с тем, количественное развитие упомянутых исследований пока превосходит качественное. Так, весьма спорными и недостаточно обоснованными представляются многочисленные структурные модели грамотности в области искусственного интеллекта; высокая «турбулентность» наблюдается в теории и методологии подобных исследований.
3. Вызывает возражение доминирование, в том числе, при изучении профессиональной деятельности конструкта «грамотность в области искусственного интеллекта». С нашей точки зрения, данный конструкт не предназначен для того, чтобы адекватно отражать профессиональное взаимодействие со специализированными системами искусственного интеллекта. Более перспективным

представляется использование здесь конструкторов «вовлеченность» (для акцента на собственно психологических аспектах) и «компетентность» (для акцента на компетентностных, функциональных, поведенческих аспектах).

4. В области изучения профессиональной деятельности остро актуальными являются такие направления исследований, как концептуализация взаимодействия субъекта труда с профессионально ориентированными системами искусственного интеллекта, разработка соответствующего психометрического инструментария, эмпирическое изучение конкретных взаимодействий в различных видах профессиональной деятельности.

### Литература

1. *Дерябин А. А., Попов А. А.* Дата-грамотность как новая цифровая компетенция // Информационное общество. 2020. № 5. С. 39–47.
2. *Львова С. В., Данилова К. А.* Профессиональная деятельность психолога и искусственный интеллект // Флагман науки. 2024. № 1 (12). С. 261–264.
3. *Обознов А. А., Акимова А. Ю., Рунец О. В.* Феномены сверхдоверия и сверхнедоверия оператора к интерфейсу «человек–искусственный интеллект» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 2. С. 4–20.
4. *Прокофьева О. Н., Луговая А. В.* Формирование информационной компетентности будущих педагогов в вузе // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 81 (3). С. 257–260.
5. *Пустовойтова О. В.* Технология формирования цифровой грамотности педагогических работников как одной из профессиональных компетенций // Актуальные аспекты развития науки и общества в эпоху цифровой трансформации: Сб. материалов VI Международной научно-практ. конф., Москва, 27 марта 2023 г. М.: Алеф, 2023. С. 36–45.
6. *Рябко Т. В., Гуртов В. А., Стенусь И. С.* Анализ показателей подготовки кадров для сферы искусственного интеллекта по результатам мониторинга вузов // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 7. С. 9–24.
7. *Садовская Е. Д., Винокуров Ф. Н.* Социальные представления об искусственном интеллекте: полезный, эмоциональный и смешной // Вестник РГГУ. Сер. «Психология. Педагогика. Образование». 2024. № 1. С. 35–53.
8. *Соколовский А. Д.* Психология взаимодействия искусственного интеллекта в судебной власти с работниками аппарата суда // Молодой ученый. 2023. № 2 (449). С. 328–330.

9. *Спиридонова Ю. С.* Формирование цифровой компетентности у будущих педагогов // *World Of Science* – 2023: Сб. статей III Международного научно-исследовательского конкурса. Пенза, 5 апреля 2023 года. Пенза: Наука и просвещение, 2023. С. 50–52.
10. *Шатохина И. В.* Формирование функциональной грамотности будущих учителей начальной школы в условиях педагогического образования // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2023. № 1 (127).
11. *Ясин М. И.* Отношение к искусственному интеллекту, тревога и открытость опыту // *Известия Саратовского университета. Новая серия. «Философия. Психология. Педагогика»*. 2022. Т. 22. № 4. С. 449–453.
12. *Almatrafi O., Johri A., Lee H.* A systematic review of AI literacy conceptualization, constructs and implementation and assessment efforts (2019–2023) // *Computers and Education Open*. 2024. V. 6. Article 100173.
13. *Arslan A., Cooper C., Khan Z., Golgeci I., Ali I.* Artificial intelligence and human workers interaction at team level: a conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies // *International Journal of Manpower*. 2022. V. 43. № 1. P. 75–88.
14. *Ayanwale M. A., Adelana O. P., Molefi R. R., Adeeko O., Ishola A. M.* Examining artificial intelligence literacy among pre-service teachers for future classrooms // *Computers and Education Open*. 2024. V. 6. Article 100179.
15. *Carolus A., Koch M., Straka S., Latoschik M. E., Wienrich C.* MAI LS – Meta AI Literacy Scale: Development and testing of an AI literacy questionnaire based on well-founded competency models and psychological change-and meta-competencies // *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*. 2023. V. 1. № 2. Article 100014.
16. *Chai C. S., Lin P.-Y., Jong M. S.-Y., Dai Y., Chiu T. K. F., Qin J.* Perceptions of and behavioral intentions towards learning artificial intelligence in primary school students // *Educational Technology & Society*. 2021. V. 24. № 3. P. 89–101.
17. *Chai C. S., Wang X., Xu C.* An extended theory of planned behavior for the modelling of Chinese secondary school students' intention to learn artificial intelligence // *Mathematics*. 2020. V. 8. № 11. Article 2089.
18. *Chiu T. K. F., Meng H., Chai C. S., King I., Wong S., Yam Y.* Creation and evaluation of a pretertiary artificial intelligence (AI) curriculum // *IEEE Transactions on Education*. 2022. V. 65. № 1. P. 30–39.
19. *Dai Y., Chai C.-S., Lin P.-Y., Jong M. S.-Y., Guo Y., Qin J.* Promoting students' well-being by developing their readiness for the artificial intelligence age // *Sustainability*. 2020. V. 12. № 16. Article 6597.

20. *Henrique B. M., Santos E.* Trust in artificial intelligence: Literature review and main path analysis // *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*. 2024. V. 2. № 1. Article 100043.
21. *Karaca O., Çalışkan S. A., Demir K.* Medical artificial intelligence readiness scale for medical students (MAIRS-MS) – development, validity and reliability study // *BMC Medical Education*. 2021. V. 21. № 1. Article 112.
22. *Kim H., So K. K. F., Shin S., Li J.* Artificial intelligence in hospitality and tourism: Insights from industry practices, research literature and expert opinions // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 2024.
23. *Kong S.-C., Cheung W. M.-Y., Zhang G.* Evaluating an artificial intelligence literacy programme for developing university students’ conceptual understanding, literacy, empowerment and ethical awareness // *Educational Technology & Society*. 2023. V. 26. № 1. P. 16–30.
24. *Laupichler M. C., Aster A., Haverkamp N., Raupach T.* Development of the “Scale for the assessment of non-experts’ AI literacy” – An exploratory factor analysis // *Computers in Human Behavior Reports*. 2023. V. 12. Article 100338.
25. *Laupichler M. C., Aster A., Schirch J.* Artificial intelligence literacy in higher and adult education: A scoping // *Computers & Education: Artificial Intelligence*. 2022. V. 3. Article 100101.
26. *Liu S., Xie X.* AI quality cultivation and application ability training for normal university students // *Proceedings of 7<sup>th</sup> annual international conference on network and information systems for computers (ICNISC 2021)*, Guiyang, China, July 23–25, 2021). Guiyang, China: IEEE, 2021. P. 116–120.
27. *Long D., Magerko B.* What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations // *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (Honolulu, April 25–30, 2020)*. Honolulu, HI, USA: ACM, 2020.
28. *Ng D. T. K., Luo W., Chan H. M. Y., Chu S. K. W.* An examination on primary students’ development in ai literacy through digital story writing // *Computers & Education: Artificial Intelligence*. 2022. V. 3. Article 100054.
29. *Ng D. T. K., Wu W., Chu S., Leung J.* Artificial Intelligence (AI) Literacy Questionnaire with Confirmatory Factor Analysis // *2023 IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT) (Hybrid, Orem, UT, USA, 10–13 July 2023)*. IEEE, July 2023. P. 233–235.
30. *Ng D. T. K., Wu W., Leung J. K. L., Chiu T. K. F., Chu S. K. W.* Design and validation of the AI literacy questionnaire: The affective, behavioral, cognitive and ethical approach // *British Journal of Educational Technology*. 2024. V. 55. № 3. P. 1082–1104.
31. *Pinski M., Benlian A.* AI literacy – towards measuring human competency in artificial intelligence // *Proceedings of the 56<sup>th</sup> Hawaii International*

- Conference on System Sciences (Maui, HI, USA, 3–6 January 2023). Honolulu, HI: IEEE, 2023. P. 165–174.
32. *Schiavo G., Businaro S., Zancanaro M.* Comprehension, apprehension and acceptance: Understanding the influence of literacy and anxiety on acceptance of artificial intelligence // *Technology in Society*. 2024. V. 77. Article 102537.
  33. *Sperling K., Stenberg C.-J., McGrath C., Åkerfeldt A., Heintz F., Stenliden L.* In search of artificial intelligence (AI) literacy in teacher education: A scoping review // *Computers and Education Open*. 2024. V. 6. Article 100169.
  34. *Sun Y., Shen X.-L., Zhang K. Z. K.* Human–AI interaction // *Data and Information Management*. 2023. V. 7. № 3. Article 100048.
  35. *Wang B., Rau P. L. P., Yuan T.* Measuring user competence in using artificial intelligence: Validity and reliability of artificial intelligence literacy scale // *Behavior & Information Technology*. 2023. V. 42. № 9. P. 1324–1337.

### **Psychology of interaction with artificial intelligence: trends, problems and prospects**

*S. L. Lenkov<sup>1</sup>, N. E. Rubtsova<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Russian Academy of Education, Moscow*

<sup>2</sup> *Russian New University, Moscow*

The article discusses methodological and practical problems in the psychological study of human interaction with artificial intelligence systems. Modern research is analyzed that implement approaches to studying such interaction through the constructs of literacy in the field of artificial intelligence, competence in the field of artificial intelligence, readiness to use artificial intelligence etc. A number of trends in such research have been identified, as well as some problems that determine promising ways for further development. The author's position is substantiated, according to which the broadest and most relevant construct reflecting the psychological aspects of human interaction with artificial intelligence systems when performing professional activities is the concept of engagement. The engagement of a professional in interaction with artificial intelligence systems, due to the need to perform professional functions and tasks, integrates such indicators of the relationship between a person and artificial intelligence as trust in artificial intelligence, readiness to use it, competence and metacompetence in the field of artificial intelligence etc.

*Keywords:* professional activity, artificial intelligence, interaction, literacy, competence, engagement.

## **Исследование психологических особенностей поведения госслужащих в фрустрационных ситуациях**

*И. Н. Носс*

Институт психологии им. Л. С. Выготского,  
Российский государственный гуманитарный университет, Москва

В статье представлены результаты исследования психологических особенностей поведения госслужащих в фрустрационных ситуациях. При сохранении общих оптимистично-импульсивных характерологических тенденций выявлены амальгамные напластования, по крайней мере, 5 разных личностных профилей: «невротического», «пессимистичного», «истерического», «тревожного», а также позитивное соотношение фемининности и педантичности, которое можно интерпретировать как «гибкую пунктуальность». Исследование коннотативного смысла экспериментальных ситуаций и эмоциональное отношение к ним проводилось с использованием, соответственно, семантического дифференциала Ч. Осгуда и цветового теста отношений А. Эткинда. Выявлено, что невротики (hs) и истерики (hy) более эмоционально реагируют на фрустратора, чем на ситуацию в целом, то есть, большинство из них гуманистически ориентированы. Анализ направленности поведенческих реакций в фрустрационных ситуациях не показал различий типов ситуаций. Реакции респондентов в ситуациях препятствия и обвинения статистически значимо не различаются. Однако выявлены по направлению фрустрационного реагирования, соответственно, 3 категории респондентов: экстрапуниты, интрапуниты и импуниты. Наблюдается относительное различие между экстрапунитами и интрапунитами по невротизации, эмоциональности восприятия фрустратора в ситуации и ситуационных обстоятельств. Также обнаружена тенденция к проявлению различий между экстрапунитами и импунитами по оптимистичности и эмоциональности восприятия фрустратора в ситуации.

*Ключевые слова:* госслужащие, психологические особенности поведения, фрустрационные ситуации, характерологические тенденции, личностные профили.

Тема проблемных ситуаций популярна в психологической и управленческой науках. По результатам анализа тематики и содержания диссертационных публикаций в РГБ по проблематике ситуативного подхода наибольшее их количество ориентируется на личностные особенности персонала (65%) и деятельность персонала в экстремальных условиях (35%) [11]. Исследование влияния знаний, опыта работы и личностных качеств руководителей государственных организаций на эффективность управления персоналом и решения ими проблемных организационно-управленческих задач выявило, что «в структуре профессионализма госслужащих *знания* составляют не более 17%, на *опыт* приходится 43% и 40% — на его *лично-профессиональные качества*» [18, с. 208].

Анализ литературы показал, что на восприятие ситуации и ее разрешение оказывает активное воздействие личность отрудника, его психологические особенности. Так, например, «агрессивность нельзя рассматривать вне контекста особенностей характера человека и направленности его поведенческих реакций на проблемную ситуацию, в которой он придерживается силовых моделей поведения» [5, с. 15]. Отмечается «влияние «комплексного многомерно-функционального строения свойств на поведение в профессиональных ситуациях опасных профессий, решении проблемных ситуаций» [7, с. 21], «индивидуальные особенности субъекта деятельности и динамические характеристики влияют на принятия решения сотрудником» [4, с. 40], «эффективность деятельности и различается... в зависимости от должностной специфики, опыта деятельности и личностных особенностей» [19, с. 8], «личностные особенности и акцентуации характера накладывают свой отпечаток на принятие решений и реализацию поведенческого стереотипа» [6, с. 14] и пр.

Личностные факторы, связанные с индивидуальным восприятием проблемы, проявляются на всех ключевых этапах принятия решений [10]. В восприятии проблемных ситуаций особое место занимают эффект «нерегрессивного прогноза» [17], «эвристика доступности» [8, 10], «инерционный эффект» [8], эффект «чрезмерной уверенности»; эффект «трудности—легкости», «феномен диссонанса после трудного решения»; эффект «поведения, противоречащего отношению» [10], эффект «достаточно хорошего, приемлемого решения» [35], эффект «обрамления» [32], «эффект группы» [29] и др.

Концепция проблемной ситуации разработана на идее системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД), основу которого заложил Б. Я. Шведин в конце 1980-х годов [25, 26]. Основываясь на представлении А. Н. Леонтьева о психологической операции как базе формирования психического действия, то есть решения задачи в определенных условиях, Б. Я. Шведин и его последователи определяют ситуацию как «единицу» анализа, в которой отражаются все компоненты психической деятельности человека [9, 23, 24].

Поведение субъекта проектируется посредством исследования основных особенностей его психики, которые раскрываются в кризисных, экстремальных, нештатных, фрустрирующих субъекта ситуациях. В условиях «затруднения», возникает некое кризисное, затрудненное состояние, приводящее к изменениям поведенческих реакций субъекта. Для диагностики параметров действия в экстремальных ситуациях разработан Метод последовательной динамической оценки (МПДО) [9, 13, 21], а также тест анализа проблемных ситуаций [14], с помощью которых исследовались поведенческие, деятельностные и личностные переменные персонала.

Дальнейшие исследования показали расхождение двух психологических переменных, отражающих несоответствие социальных представлений и реального поведения человека [30, 31]. В первой половине XX века этот эффект был обнаружен и получил название: «парадокс Лапьера» (R. LaPiere), когда нарастающая по мере хода жизнедеятельности человека «социальная установка» («attitude») не соответствует реальному действию субъекта. Однако следует разводить понятия «установка» («set») по Д. Н. Узнадзе [20] и аттитюд [12]. В частности Г. Оллпорт определял аттитюд как «состояние психонервной готовности, сложившееся на основе опыта и оказывающее направляющее и (или) динамическое влияние на реакции индивида относительно всех объектов или ситуаций, с которыми он связан» [28]. Нами было исследовано соотношение реального поведения и виртуального действия респондентов (attitude) [16] в процессе тестирования при помощи модификации РТ – теста С. Розенцвейга – формализованного теста фрустраций (ФТФ) [15].

Задачей данного исследования являлось выяснение психологических характеристик респондентов, реагирующих разным способом на фрустрационные ситуации в проективной модели С. Розенцвейга. Экспериментальная в основном мужская выборка (96% – мужчины) насчитывала 38 человек 30-летнего возраста ( $\pm 5,2$ ), состоящая из сотрудников госорганов, выполняющих свои обязанности в экстремаль-



ных, жизнеугрожающих условиях профессиональной деятельности. Исследование проведено в 1994–2001 гг.

## Методы

В процессе изучения психологических особенностей респондентов применялись: Опросник оценки частоты встречаемости ситуаций в жизни, семантический дифференциал (СД Осгуда) [33], Цветовой тест отношений (ЦТО) [27, 22], интеллектуальный тест (тест IQ Айзенка) [1] и Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ) [3].

В качестве диагностической ситуационной модели использовался рисуночный ситуационный тестовый материал С. Розенцвега (PF-тест) [34] в двух модификациях: Формализованный тест фрустраций – 1 (ФТФ-1) (регистрация вербального поведения респондентов) и Формализованный тест фрустраций – 2 (ФТФ-2) (регистрация предполагаемого, виртуального действия) [15]. Исследовались и соотносились реакции респондентов в ситуациях препятствия и ситуациях обвинения. По нашим данным, разделение автором (С. Розенцвейгом) стимульных ситуаций на ситуации препятствия и ситуации обвинения не получило очевидного экспериментального подтверждения. Между собой они коррелируют по СД в восприятии ситуационных обстоятельств ( $R_{xy}=0,93$ ), а в восприятии фрустратора ( $R_{xy}=0,85$ ). По ЦТО связь ситуаций препятствия и ситуаций обвинения иная: в восприятии обстоятельств корреляция между ситуациями препятствия и ситуациями обвинения статистически незначима ( $R_{xy}=0,26$ ), а в восприятии фрустратора статистически значима ( $R_{xy}=0,54$ ).

Однако дальнейший анализ показал, что невротиками ( $hs$ :  $R_{xy}=0,31$ ) и истериками ( $hy$ :  $R_{xy}=0,36$ ) ситуации обвинения воспринимаются одинаково эмоционально (по ЦТО). Причем у невротиков ( $hs$ ) фрустратор и в ситуации препятствия ( $R_{xy}=0,3$ ), и в ситуации обвинения ( $R_{xy}=0,4$ ) вызывает сильную эмоцию (по ЦТО). Пессимисты ( $d$ ) ситуации обвинения воспринимают индифферентно ( $R_{xy}=-0,32$ ), эмоционально реагируют слабо.

## Обсуждение результатов

На общей выборке респондентов исследовались распределение данных, частота встречаемости подобных ситуаций в жизнедеятельности испытуемых, интеллектуальные характеристики выборки и структура личностных характеристик по соотношению шкал ММИЛ.

Исследование распределения эмпирических данных осуществлялась с использованием соотношений асимметрии и эксцесса и их ошибок ( $3*Sa=0,42$ ;  $3*Se=1,32$ ) [2]. В результате получены данные, помещенные в таблице 1.

Из таблицы 1 видно, что практически все переменные распределены в соответствии с законом Гаусса—Лапласа, что показывает: а) возможность корректного применения методов параметрической статистики и б) используемые в эксперименте психодиагностические методики оптимально дифференцируют испытуемых по исследуемым признакам.

Популярность предлагаемых в эксперименте фрустрационных ситуаций в соотношении с экстремальными условиями деятельности испытуемых связана с психологическими переменными. Выявлено, что чем чаще человек сталкивается с подобными ситуациями, тем эмоционально положительнее он относится к ним ( $R_{xy}=0,42$ ,  $p<0,05$ ). Причем чаще эмоционально (по ЦТО) воспринимаются сотрудниками и ситуации препятствия ( $R_{xy}=0,39$ ), и ситуации обвинения ( $R_{xy}=0,4$ ). Популярность ситуации противоположно виртуальной реакции упорствующего типа (NP по ФТФ-2;  $R_{xy}=-0,31$ ,  $p\leq 0,05$ ). То есть, частота встречаемости ситуации не предполагает ее мысленное завершение: люди примерно знают, как она разрешится. Опыт снимает процесс полной проекции ситуации.

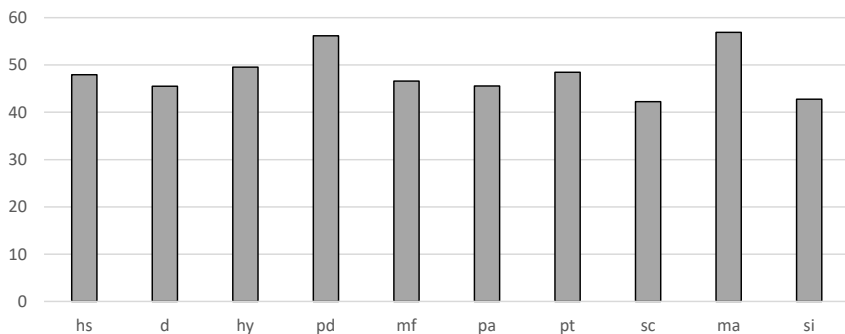
Выявлено, что люди, имеющие характерологический невротический (hs:  $R_{xy}=0,32$ ), импульсивный (pd:  $R_{xy}=0,37$ ) и шизоидный (sc:  $R_{xy}=0,42$ ) позитивный профиль: чаще сталкиваются в жизни с трудными ситуациями или придают любым ситуациям фрустрирующий статус, воспринимают их как фрустрирующие.

Ментальные способности безусловно влияют на поведение человека в сложных ситуациях. Выявлено, что уровень IQ связан с характерологическими особенностями респондентов и с параметрами фрустрирующих обстоятельств поведения и деятельности. В частности, IQ негативно связан с пессимистическими настроениями сотрудников (d:  $R_{xy}=-0,3$ ) и тревожностью (pt:  $R_{xy}=-0,35$ ). То есть успешное решение умственных задач респондентами не может допустить развитие депрессии и проявления тревожности. Также интеллект сотрудника положительно связан с виртуальной упорствующей реакцией (NP по ФТФ-2;  $R_{xy}=0,3$ ,  $p<0,05$ ): «разумный» сотрудник сам упорно и настоятельно решает задачи в трудных ситуациях и требует подобного поведения от других.

Большинство респондентов по данным ММИЛ имеют выраженный импульсивно-оптимистический (pd/ma) личностный профиль (рисунок 1).

**Таблица 1**  
**Распределение показателей по асимметрии и эксцессу**

Шкалы ММИЛ	Частота	IQ	hs	d	hy	pd	ЦТО			sc	ma	si
							mf	pa	pt			
Асимметрия	0,57	0,97	0,33	0,70	-0,41	-0,27	0,37	0,69	-1,03	2,02	-0,03	0,20
Эксцесс	-1,77	0,34	0,36	0,23	1,14	0,82	-0,02	0,58	7,83	4,90	-0,63	-1,03
<b>Шкалы CD, ЦТО</b>	<b>CD</b>	<b>«Я-ситуация»</b>	<b>CD</b>	<b>«Я-фрустратор»</b>			<b>ЦТО</b>			<b>к фрустратору</b>		
Асимметрия	-0,34				0,09			-0,08			-0,09	
Эксцесс	-0,76				0,26			-1,11			0,50	
<b>Шкалы ФТФ-1</b>	<b>E-1</b>	<b>I-1</b>		<b>I-1</b>	<b>M-1</b>		<b>OD-1</b>	<b>ED-1</b>	<b>ED-1</b>		<b>NP-1</b>	
Асимметрия	0,18	0,54		0,38	0,13		0,66	0,41	0,41		0,50	
Эксцесс	-0,50	0,91		0,13	0,13		-0,28	0,53	0,53		0,04	
<b>Шкалы ФТФ-2</b>	<b>E-2</b>	<b>I-2</b>		<b>M-2</b>			<b>OD-2</b>	<b>ED-2</b>	<b>ED-2</b>		<b>NP-2</b>	
Асимметрия	-0,02	-0,07		-0,52			-0,08	-0,30	-0,30		0,20	
Эксцесс	-0,90	0,45		-0,22			-0,26	-0,29	-0,29		-0,90	



**Рис. 1.** Личностный профиль респондентов по ММИЛ (Mx)

Дальнейший анализ характерологического профиля респондентов показывает наличие, по крайней мере, 5 различных типов личности в данной выборке. По As и Ex распределение данных по 7 шкалам ММИЛ соответствует закону Гаусса—Лапласа, кроме шкал педантичности (pa), тревожности (pt) и оригинальности (sc). Связи основных шкал внутри ММИЛ дают основание выделить амальгамные напластования 5 различных личностных профилей.

Во-первых, выявлен так называемый «невротический профиль», в котором положительно связаны демонстративность (hy:  $R_{xy}=0,67$ ), импульсивность (pd:  $R_{xy}=0,44$ ), тревожность (pt:  $R_{xy}=0,34$ ) и индивидуалистичность (sc:  $R_{xy}=0,58$ ). Во-вторых, «профиль пессимиста» — соотношения тревожности (pt:  $R_{xy}=0,47$ ), ограниченного оптимизма ( $-ma$ :  $R_{xy}=-0,39$ ) и интроверсии (si:  $R_{xy}=0,63$ ). В-третьих, «истерический профиль», который включает: импульсивные действия и поступки (pd:  $R_{xy}=0,39$ ), индивидуалистичность, оригинальность (sc:  $R_{xy}=0,46$ ) и экстравертивные реакции ( $-si$ :  $R_{xy}=-0,38$ ). В-четвертых, «тревожный профиль» представлен соотношением сверхконтроля поведения (hs:  $R_{xy}=0,34$ ), пессимизма (d:  $R_{xy}=0,47$ ), импульсивности (pd:  $R_{xy}=0,32$ ), индивидуалистических тенденций (sc:  $R_{xy}=0,31$ ) и интроверсии (si:  $R_{xy}=0,3$ ). В-пятых, наблюдается позитивное соотношение фемининности и педантичности (mf/pa:  $R_{xy}=0,37$ ), которое можно интерпретировать как «гибкая пунктуальность».

Исследование коннотативного смысла экспериментальных ситуаций и эмоциональное отношение к ним проводилось с использованием, соответственно, семантического дифференциала Ч. Осгуда и цветового теста отношений А. Эткинда.

В процессе исследования выяснялось отношение к ситуации в целом (обстоятельствам) и фрустратору (человеку, который являлся причиной затруднений и препятствий, вызывая фрустрацию у испытуемых). Эмоциональное отношение к фрустратору по ЦТО связано прямой положительной связью с характерологией респондентов (по ММИЛ). Так невротики (hs:  $R_{xy}=0,38$ ) и демонстративные (истерики) (hy:  $R_{xy}=0,31$ ) более эмоционально реагируют на фрустратора, чем на ситуацию в целом, то есть, большинство из них ориентированы гуманистически.

В процессе дальнейшего изучения особенностей респондентов экспериментальная выборка была разделена на три группы в соответствии с направлением поведенческой реакции в сложных ситуациях.

К *первой группе*, условно названной «экстрапуниты», были отнесены испытуемые, проявившие в рамках диагностической ситуации экстрапунитивную поведенческую реакцию (Е): *агрессивную коммуникабельность* (обвинение других). Средний уровень интеллекта в данной группе составил 96,67 ( $\pm 7,5$ ) iq-баллов. Характерологический профиль по ММИЛ при сохранении общей когортной тенденции к оптимистичной импульсивности (маниакальной психопатии) показан в таблице 2.

**Таблица 2**  
Показатели ММИЛ в группе «экстрапунитов» (Е)

Шкалы СМИЛ	hs	d	hy	pd	mf	pa	pt	sc	ma	si
Мх	43,50	47,83	48,83	57,50	43,67	42,33	48,00	41,00	52,50	45,17
δх	5,61	4,62	13,11	3,27	5,82	9,85	6,03	4,90	9,22	9,45

Профиль реального поведения испытуемого (по ФТФ-1) представлен в сочетании его экстрапунитивного направления и упорствующего типа фрустрационной реакции (Е/NP=e), которое предполагает требование от кого-либо или ожидание, что кто-то другой (не респондент) должен разрешить данную проблему (таблица 3).

Такой поведенческий профиль, как соотношение реакций (Е/NP=e), оптимально встраивается в поведение сотрудников. Статистически значимые корреляции ( $p < 0,05$ ) видны и в личностном профиле «экстрапунита». По Е – связи: hs ( $R_{xy}=0,77$ ); d ( $R_{xy}=-0,87$ ); pt ( $R_{xy}=-0,85$ ); si ( $R_{xy}=-0,75$ ): невротическая тенденция, отрицающая пессимистическое и тревожное состояния. То есть, сотрудник дол-

**Таблица 3**  
Профиль поведенческой реакции по ФТФ-1

Шкалы PF -теста	E-1	I-1	M-1	OD-1	ED-1	NP-1
Mx («сырые» баллы)	11,83	7,33	5,00	7,33	5,83	11,00
δx	1,60	1,63	1,67	2,73	2,32	4,56

жен активнее требовать от других решение проблем, а не полагаться на то, что проблемы сами со временем «рассосутся». Анализ предполагаемого, виртуального поведения сотрудников в фрустрационных ситуациях (ФТФ-2) показывает иной, более выраженный агрессивный профиль их поведения ( $E/OD=E'$ ): ситуация определенно фрустрирует испытуемых, подчеркивается наличие препятствия и некоторая враждебность (таблица 4).

**Таблица 4**  
Профиль виртуальной поведенческой реакции по ФТФ-2

Шкалы ФТФ-2	E-2	I-2	M-2	OD-2	ED-2	NP-2
Mx («сырые» баллы)	8,00	7,50	7,50	10,83	5,00	6,00
δx	3,22	2,59	3,78	3,37	2,68	2,97

Этот экспериментальный факт иллюстрирует «парадокс Лапьера», отмеченный в литературе, когда социальные установки действуют на уровне виртуальных действий, а реальное поведение иное [30, 31]. Действия сотрудника прагматичны и зависят в основном от контекста жизнеугрожающей, экстремальной ситуации, а не от общих социально поддерживаемых предположений и схем («attitude»). В этом случае наблюдается разрыв между реальными и предполагаемыми, социально одобряемыми поступками и действиями.

Личностная значимость диагностической ситуации (по CD) для субъекта выражена у оптимистов (ma) ( $R_{xy}=0,75$ ). А по ЦТО для индивидуалистов (шизоидов) (sc) ни сама ситуация ( $R_{xy}=-0,72$ ), ни фрустратор ( $R_{xy}=-0,96$ ) не вызывают эмоциональной реакции, ввиду известной эмоциональной холодности представителей данной группы.

Ко второй группе испытуемых были отнесены респонденты, проявляющие интрапунитивную поведенческую реакцию в ситуациях

затруднения (I) («интрапуниты»), которая характеризуется *аутоагрессивной* (обвинение себя). Средний уровень интеллекта превышал показатели экстрапунитов и составлял 102,86 ( $\pm 10,2$ ) iq-баллов. Характерологический профиль по ММИЛ, при сохранении общей тенденции к оптимистичной импульсивности (маниакальной психопатии) с элементами демонстративности (истерии), показан в таблице 5.

**Таблица 5**  
Показатели ММИЛ в группе «интрапунитов» (I)

Шкалы СМИЛ	hs	d	hy	pd	mf	pa	pt	sc	ma	si
Мх	49,86	45,86	50,50	55,29	48,07	47,64	49,86	43,57	57,50	41,36
δх	7,81	6,41	8,72	8,10	10,77	10,89	7,96	19,08	8,52	6,97

Анализ поведенческой реакции в сложной ситуации (по ФТФ-1) показал ожидаемое соотношение: I—NP(i), когда субъект сам берется разрешить трудную проблему, иногда намекая на свою виновность. Профиль реакции (поведения) показан в таблице 6.

**Таблица 6**  
Профиль поведенческой реакции по ФТФ-1

Шкалы RF-теста	E-1	I-1	M-1	OD-1	ED-1	NP-1
Мх («сырые» баллы)	6,29	12,00	5,86	6,00	4,50	13,71
δх	2,40	2,42	2,80	1,92	2,10	2,67

Анализ предполагаемого виртуального поведения сотрудников в фрустрационных ситуациях (ФТФ-2) показывает иной, выраженный пассивный профиль их поведения ( $M/OD=M'$ ): минусы фрустрирующей ситуации не замечаются или сводятся к нулю, отрицание трудностей (таблица 7).

В этом случае также наблюдается расхождение между реальными и предполагаемыми, социально-одобряемыми поступками и действиями, что экспериментально иллюстрирует проявление «парадокса Лапьера» [30, 31].

Эмоциональная значимость фрустрирующей ситуации у представителей данной группы (по ЦТО) статистически связана ( $R_{xy}=0,5$ )

с их интеллектуальным уровнем. Высоко развитый интеллект «интрапунтов» предполагает большее эмоциональное восприятие обстоятельств ситуации и на ситуацию в целом. Однако невротики (hs) из числа «интрапунтов» в большей степени реагируют на фрустратора, чем на обстоятельства и на саму ситуацию) ( $R_{xy}=0,54$ ).

**Таблица 7**

Профиль виртуальной поведенческой реакции по ФТФ-2

Шкалы ФТФ-2	Е-2	І-2	М-2	OD-2	ED-2	NP-2
Мх («сырые» баллы)	6,93	6,07	8,57	11,57	4,21	5,79
δх	2,70	2,95	4,11	4,60	2,75	3,60

К *третьей группе* были отнесены респонденты («импуниты»), переносящие свою агрессивную поведенческую реакцию на сложившиеся обстоятельства (обвинение ситуационных фрустрирующих условий, задачи) (М). Средний показатель уровня интеллекта респондентов данной группы составил 101,35 ( $\pm 9,74$ ) iq-баллов. В характерологическом профиле респондентов, согласно ММИЛ, сохраняется тенденция к оптимистичной импульсивности (маниакальной психопатии) (таблица 8).

**Таблица 8**

Показатели ММИЛ в группе «импунитов» (М)

Шкалы СМИЛ	hs	d	hy	pd	mf	pa	pt	sc	ma	si
Мх	47,18	44,65	48,82	56,12	47,24	44,59	47,76	42,18	59,24	43,59
δх	7,20	6,64	8,52	13,91	8,47	9,41	9,67	17,34	8,03	8,02

Доминирующая реакция (поведение) в сложной ситуации, по ФТФ-1, – это m, которая характеризуется тем, что испытуемый выражает надежду, что время и ход событий сами разрешат существующую проблему. Надо немного подождать или проявить взаимную уступчивость (M/NP=m).

Реальный поведенческий профиль многослоен, как соотношение реакций (M/NP=m). Он сложно встраивается в характерологию сотрудников и статистически значимые корреляции ( $p \leq 0,05$ ) это пока-



зывают в личностном профиле «импунитива». По направлению агрессивной фрустрационной реакции Е наблюдается связь с  $pd$  ( $R_{xy}=0,55$ ): психопатическая тенденция. По интрапунитивности (I) – снижение пунктуальности (связь с  $pa$   $R_{xy}=-0,54$ ). По M – связи:  $hs$  ( $R_{xy}=-0,56$ );  $pa$  ( $R_{xy}=0,68$ );  $pt$  ( $R_{xy}=-0,76$ );  $sc$  ( $R_{xy}=-0,49$ ), как проявления педантических тенденций на фоне понижения тревожности, невротизма и оригинальности решений. И по самозащитному типу (ED) наблюдается негативная связь с  $pt$  ( $R_{xy}=-0,76$ ), которая показывает снижение ответственности.

**Таблица 9**  
Профиль поведенческой реакции по ФТФ-1

Шкалы PF-теста	E-1	I-1	M-1	OD-1	ED-1	NP-1
Mx («сырые» баллы)	5,29	7,18	11,71	7,82	4,88	11,29
$\delta x$	2,62	2,21	2,71	2,72	1,90	2,05

То есть в целом сотрудник чаще не придает повышенного значения сложности ситуации и полагается на то, что проблемы сами со временем успешно разрешаться. Это подтверждает и анализ предполагаемого поведения сотрудника в фрустрационных ситуациях (ФТФ-2), который показывает выраженный пассивный поведенческий профиль ( $M/OD=M'$ ): минусы фрустрирующей ситуации не замечаются или сводятся к нулю; отрицаются трудности; ситуация не имеет никакого значения, нисколько не фрустрирует респондента (таблица 10).

**Таблица 10**  
Профиль виртуальной поведенческой реакции по ФТФ-2

Шкалы ФТФ-2	E-2	I-2	M-2	OD-2	ED-2	NP-2
Mx («сырые» баллы)	5,35	7,12	11,29	10,41	5,24	7,76
$\delta x$	2,94	2,91	3,39	4,08	2,19	3,96

В наибольшей степени эмоциональная значимость сложной ситуации (по ЦТО) проявляется у оптимистов ( $ma$ ). Чем оптимистичнее сотрудник, тем меньший эмоциональный всплеск вызывает у него фрустратор

( $R_{xy} = -0,52$ ), что показывает поверхностность эмоциональной оценки. На обстоятельства (на саму ситуацию) он вообще не реагирует.

Дисперсионный анализ соотношения психологических параметров испытуемых в сложной ситуации в зависимости от их фрустрационного реагирования показано в таблице 11.

Наблюдается относительно слабая тенденция (на уровне  $\alpha = 0,1$ ) к проявлению различий между экстрапунитами и интрапунитами по невротизации (невротическому сверхконтролю) ( $M_x = 43,5 / M_x = 49,9$ ; при  $\alpha = 0,09$ ), по эмоциональности восприятия (по ЦТО) фрустратора в ситуации ( $M_x = 1,91 / M_x = 2,15$ ; при  $\alpha = 0,09$ ), а также, на статистически значимом уровне ( $\alpha = 0,03$ ) – ситуационных обстоятельств ( $M_x = 1,89 / M_x = 2,28$ ).

Также выявлена некая тенденция (на уровне  $\alpha = 0,1$ ) к проявлению различий между экстрапунитами и импунитами по оптимистичности (маниакальности) ( $M_x = 52,5 / M_x = 59,2$ ) и по эмоциональности восприятия (по ЦТО) фрустратора в ситуации ( $M_x = 1,89 / M_x = 2,18$ ; при  $\alpha = 0,08$ ).

## Выводы

В результате исследования фрустрационных реакций сотрудников госслужбы при сохранении общих оптимистично-импульсивных характерологических тенденций выявлены амальгамные напластования, по крайней мере, 5 разных личностных профилей: «невротического», «пессимистичного», «истерического», «тревожного», а также позитивное соотношение фемининности и педантичности, которое можно интерпретировать как «гибкую пунктуальность».

Исследование коннотативного смысла экспериментальных ситуаций и эмоциональное отношение к ним проводилось с использованием, соответственно, семантического дифференциала Ч. Осгуда и цветового теста отношений А. Эткинда. Выявлено, что невротики (hs) и истерики (hy) более эмоционально реагируют на фрустратора, чем на ситуацию в целом, то есть, большинство из них гуманистически ориентированы.

Анализ направленности поведенческих реакций в фрустрационных ситуациях не показал различий типов ситуаций. Реакции респондентов в ситуациях препятствия и обвинения статистически значимо не различаются. Однако выявлены по направлению фрустрационного реагирования, соответственно, 3 категории респондентов: экстрапуниты, интрапуниты и импуниты. Экстрапуниты (Е) отличаются *агрессивной коммуникативностью* при среднем уровне интеллекта

**Таблица 11**  
**Психологические параметры испытуемых в соотношении с направлением фрустрационных реакций**  
**(t-критерий Стьюдента) (значение «α»)**

ЦТО к фрустратору	0,09	0,4	0,5
ЦТО к ситуации	0,03	0,08	0,4
CD Я-фрустратор	0,6	0,6	0,8
CD Я-ситуация	0,4	0,4	0,84
Самоаналитичность (si)	0,3	0,7	0,4
Оптимистичность (ma)	0,3	0,1	0,6
Индивидуализм (sc)	0,8	0,9	0,8
Тревожность (pt)	0,6	0,9	0,5
Педантичность (pa)	0,3	0,6	0,4
Мужественность – женственность (mf)	0,4	0,4	0,8
Импульсивность (pd)	0,5	0,8	0,8
Демонстративность (hu)	0,7	1,0	0,6
Пессимистичность (d)	0,5	0,3	0,6
Невротический сверхконтроль (hs)	0,09	0,3	0,3
Уровень IQ	0,2	0,3	0,7
Частота встречаемости ситуаций	0,6	0,6	0,9
Соотношения направлений реагирования	E-I	E-M	M-I

96,67 ( $\pm 7,5$ ) iq-баллов. Интрапуниты (I) характеризуются *аутоагрессией* и уровень интеллекта их превышает показатели экстрапунитов, составляя 102,86 ( $\pm 10,2$ ) iq-баллов. Импуниты (M), переносящие свою агрессию на сложившиеся обстоятельства, имеют показатель уровня интеллекта 101,35 ( $\pm 9,74$ ) iq-баллов.

Наблюдается относительное различие между экстрапунитами и интрапунитами по невротизации, эмоциональности восприятия фрустратора в ситуации и ситуационных обстоятельств. Также обнаружена тенденция к проявлению различий между экстрапунитами и импунитами по оптимистичности и эмоциональности восприятия фрустратора в ситуации.

### Литература

1. *Айзенк Г.* Классические IQ тесты. М.: Эксмо, 2002.
2. *Аткинсон Э. А.* и др. Управленческий учет / Пер. с англ. под ред. А. Д. Рахубовского. 3-е изд. М.: Вильямс, 2007.
3. *Березин Ф. Б., Мирошников М. П., Соколова Е. Д.* Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). 3-е изд. М.: Консультант плюс—Новые технологии, 2011.
4. *Васильева И. В.* Профессиональная интуиция сотрудников органов внутренних дел: автореферат дис. ... докт. психол. наук: 19.00.03. М.: Моск. ун-т МВД РФ, 2019.
5. *Гуляева К. Ю.* Психологические средства коррекции агрессивности личности: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Новосибирск: НГПУ, 2008.
6. *Дубинина Н. А.* Влияние индивидуально-типологических характеристик сотрудников частных охранных агентств на устойчивость к социально-информационным стрессорам: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Ставрополь, 2005.
7. *Зиньковская С. М.* Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях: автореферат дис. ... докт. психол. наук: 19.00.01. М.: РУДН, 2007.
8. *Карпов А. В.* Психология менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Гардарики, 2006.
9. *Крук В. М., Федотов А. Ю.* Системно-ситуативный анализ в практической деятельности должностных лиц психологической службы: учебно-методическое пособие. М.: Научно-учебный комплекс «Информатика и системы управления» МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2016.

10. *Кулагин О. А.* Принятие решений в организациях. СПб.: ИД «Сентябрь», 2001.
11. Материалы: Электронные ресурсы РГБ. <https://search.rsl.ru/#yf=2000&vc=19.00.00&t> (дата обращения: 19.03.2024).
12. *Мещеряков Б., Зинченко В.* Большой психологический словарь. СПб.: Прайм-Еврознак, 2004.
13. *Носс И. Н.* Метод последовательной динамической оценки // Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А. А. Бодалева. М.: Когито-Центр, 2011.
14. *Носс И. Н., Бородина Т. И.* Апробация теста анализа проблемной ситуации (ТАПС) // Российский психиатрический журнал. 2022. № 1. С. 55–64.
15. *Носс И. Н., Игнаткин В. Н.* Формализованный тест фрустраций С. Розенцвейга в профессиональном отборе кадров // Физиология человека. 1997. Т. 23. № 2. С. 150–153.
16. *Носс И. Н., Кабанова Т. Н.* Психологический анализ персонала с различающейся типологией поведения в фрустрационных ситуациях // Прикладная юридическая психология. 2022. Т. 58. № 1. С. 36–45.
17. *Плаус С.* Психология оценки и принятия решений / Пер. с англ. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998.
18. *Семенова Т. В.* Психологическое сопровождение управленческой деятельности руководителей разных уровней // Сб. статей и тезисов к докладам. IV Научно-практическая конференция психологов таможенных органов РФ 27.09–01.10.2010 г. Ч. II / Под общ. ред. П. Н. Балыкова, Л. Н. Блохиной. М.: Изд-во ЦБТ ФТС РФ, 2010. С. 107–126.
19. *Сыромятников И. В.* Психология профессиональной субъектности офицеров Вооруженных сил Российской Федерации: автореферат дис. ... докт. психол. наук: 19.00.03. М.: ВУ МО РФ, 2007.
20. *Узнадзе Д. Н.* Психология установки. СПб.: Питер, 2001.
21. *Федотов А. Ю.* К проблеме психологического обеспечения надежности базовых сенсомоторных уровней профессиональных действий специалиста силовых структур // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 1. С. 287–293.
22. Цветовой тест отношений: (Метод. рекомендации) / Сост. Е. Ф. Бажин, А. М. Эткин. Л.: Ленингр. н.-и. психоневрол. ин-т, 1985.
23. *Шведин Б. Я.* Онтология предприятия: экспириентологический подход: Технология построения онтологической модели предприятия. М.: Ленанд, 2010.
24. *Шведин Б. Я.* Онтология проектирования – Tera Incognita? // Онтология проектирования. 2011. № 1. С. 9–21.

25. *Шведин Б. Я.* Проектирование военной деятельности // Морской сборник. 1989. № 8. С. 26–29.
26. *Шведин Б. Я.* Человеческий фактор в управлении войсками: проблемы и поиски. Учебное пособие. М.: ВПА, 1989.
27. *Эткинд А. М.* Цветовой тест отношений и его применение в исследовании больных неврозами // Социально-психологические исследования в психоневрологии / Под ред. Е. Ф. Бажина. Л.: Ленингр. н.-и. психоневрол. ин-т, 1980.
28. *Allport G. W.* Attitudes // С. Murchison. The Handbook of Social Psychology. Worcester: Clark University Press, 1935. P. 798–844.
29. *Janis I., Mann L.* Decision-Making: a psychological analysis of conflict. N. Y.: Free Press, 1996.
30. *La Piere R.* Attitude versus action // М. Fishbein, N. John (Eds). Attitude Theory and Measurement. N. Y.: Wiley, 1967.
31. *Lee R. M.* Commentary: LaPiere and methodological opportunism // International Journal of Epidemiology. 2010. V. 39. № 1. P. 16–17.
32. *March J.* A Primer on Decision-Making. N. Y.: Free Press, 1994.
33. *Osgood Ch. E., Suci G. J., Tannenbaum P. H.* The Measurement of Meaning. Urbana: Univ. of Illinois Press, 1957.
34. *Rosenzweig S., Adelman S.* Construct validity of the Picture-Frustration Study // Journal of Personality Assessment. 1977. V. 44. P. 578–588.
35. *Simon H.* Administrative Behavior: a study of decision-making processes in administrative organization. N. Y.: Free Press, 1976.

### **The study of the psychological characteristics of the behavior of civil servants in frustrating situations**

*I. N. Noss*

*Vygotsky Institute of Psychology, Russian State University for the Humanities, Moscow*

The article presents the results of a study of the psychological characteristics of the behavior of civil servants in frustrating situations. While maintaining the general optimistic-impulsive characterological tendencies, amalgam layers of at least 5 different personality profiles were revealed: “neurotic”, “pessimistic”, “hysterical”, “anxious”, as well as a positive ratio of femininity and pedantry, which can be interpreted as “flexible punctuality”. The study of the connotative meaning of experimental situations and the emotional attitude towards them was carried out using, respectively, the semantic differential of Ch. Osgood and A. Etkind’s color relationship test. It was revealed that neu-

rotics (hs) and hysterics (hy) react more emotionally to the frustrator than to the situation as a whole, that is, most of them are humanistically oriented. The analysis of the orientation of behavioral reactions in frustrating situations did not show differences in the types of situations. Respondents' reactions in situations of obstruction and accusation do not differ statistically significantly. However, 3 categories of respondents were identified in the direction of frustration response, respectively: extrapunites, intrapunites and impunites. There is a relative difference between extrapunites and intrapunites in terms of neuroticism, emotionality of perception of the frustrator in a situation and situational circumstances. There is also a tendency to show differences between extrapunites and impunites in terms of optimism and emotionality of perception of the frustrator in a situation.

*Keywords:* civil servants, psychological features of behavior, frustration situations, characterological tendencies, personality profiles.

## Темпоральные характеристики мотивации труда: юность vs средний возраст

*М. В. Прохорова*

Нижегородский государственный университет, г. Нижний Новгород,  
Россия

Цель исследования – выявить возрастные характеристики мотивации труда работников эпох юности и среднего возраста, являющихся контрастными возрастными группами рабочей силы. Методологией исследования послужила системная периодизация Б. Н. Рыжова, теория самодетерминации, теория селективной оптимизации с компенсацией П. Балтеса, теория социально-эмоциональной избирательности Л. Карстенсена. В исследовании приняли участие 320 работающих респондентов, образовавших две равные по численности выборки: 18–24 года (юность) и 49–60 лет (средний возраст). Для сбора данных применялись ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности на разных этапах организационного развития» и опросник «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Обработка данных проводилась с помощью качественного анализа, методов дескриптивной статистики, непараметрических критериев  $\chi^2$  Пирсона и U Манна–Уитни. Установлено, что работники эпохи юности обладают большей готовностью трудиться в стартах, по сравнению с респондентами среднего возраста. Детерминируемая потребностями роста внутренняя мотивация работников эпохи юности выражена сильнее, чем у респондентов среднего возраста, отличающихся, в свою очередь, более высоким уровнем внешней отрицательной мотивации, обусловленной потребностями в безопасности, а также косвенно – социальными потребностями. Мотивационные структуры труда работников среднего возраста имеют более сложный компонентный состав и строение, чем у респондентов эпохи юнос-



ти. Мотивационная стратегия труда работников юности обозначена как «рискованное развитие» (в ее основе — познание), мотивационная стратегия разновозрастных работников названа «адаптивной избирательностью» (в ее основе — сохранение).

*Ключевые слова:* внутренняя мотивация труда, внешняя положительная мотивация труда, внешняя отрицательная мотивация труда, мотивационная направленность труда, эпоха юности, эпоха среднего возраста, организационное развитие.

## **Введение**

Как в отечественной, так и в зарубежной психологии труда сложилась такая ситуация, что в ходе теоретического анализа или эмпирических исследований принято выделять и рассматривать отдельные связи между возрастом и трудовыми мотивами [24]. Эти корреляции могут быть совершенно различного характера по силе, валентности, направленности, но самое главное, по видам зависимых и независимых переменных. Большинство ученых солидарны только в том, что существует связь между определенными характеристиками мотивации труда, которая изменяется в течение жизни [28], а следовательно, создавая новые рабочие места и поддерживая имеющиеся, необходимо опираться на дифференцированный подход, учитывающий возрастные различия сотрудников. Однако первоначально следует обозначить границы возрастных групп, чтобы в дальнейшем установить особенности их мотивации труда. Такие границы можно задать на основе актуальной, эмпирически обоснованной возрастной периодизации, которой в контексте данного исследования выступила разделяющая весь жизненный путь человека на двенадцатилетние эпохи концепция Б. Н. Рыжова [17].

В трудах отечественных ученых проводится анализ как возрастной динамики мотивации труда на протяжении нескольких жизненных циклов, так и в отдельных группах (речь идет, как правило, о молодых и пожилых работниках). А. Б. Карпов, С. Ю. Львов указывают на то, что принадлежность к поколению куда важнее психофизиологических особенностей сотрудников [5]. И. Н. Носс, Т. Н. Кабанова отмечают сильное снижение с возрастом познавательной мотивации и усиление семейной мотивации [8]. Тесно связанная с трудовой деятельностью мотивация карьерного роста выражена только в двух возрастных группах: 20–25 и 26–30 лет [там же]. Е. А. Ключикова, Т. А. Бурцева считают, что мотивация труда пожилых людей сводится к обеспечению их ста-

бильной и спокойной работы, которую они в состоянии выполнять, получая при этом социальные гарантии [6]. С.А. Леднева выделяет в качестве ключевых мотивов труда молодежи высокую заработную плату и карьерный рост [7]. Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, А.А. Рябухина, Г.И. Борисов выявляют у возрастных работников связь профессионального развития и внутренней мотивации труда, положительно влияющей (совместно с коммуникативной мотивацией) на готовность к роли наставника [4], а также отмечают усиливающееся с возрастом влияние мотивов стабильности и условий труда, которое сопровождается переходом с первого на второй этап поздней зрелости. М.В. Прохорова отмечает разную возрастную чувствительность мотивов, более сложный компонентный состав мотивации труда работников зрелого возраста, по сравнению с молодыми сотрудниками [10–11], что затрагивает, прежде всего, подструктуры отрицательных мотивов, а также выявляет тенденции усиления с возрастом внешней мотивации в ущерб внутренней, детерминированной потребностями роста [15]. В свою очередь, во внешней мотивации по мере взросления работника происходит вытеснение положительных мотивов отрицательными, обусловленными, прежде всего, потребностями в безопасности [там же]. Обобщая российские исследования мотивации труда, направленные на выявление ее возрастных особенностей и трендов, можно выделить два основных аспекта, в отношении которых прослеживается единство: преобладание у молодых работников детерминированных потребностями роста мотивов труда, среди которых особая роль принадлежит *карьерному росту*; сильное влияние внешних мотивов на трудовую деятельность старших возрастных когорт обусловлено потребностями в безопасности.

В центре внимания иностранных ученых, исследующих возрастные аспекты мотивации труда, находятся, прежде всего, пожилые работники, что обусловлено демографической ситуацией, характеризующейся старением населения в целом и рабочей силы в частности, и сопровождающими этот феномен политическими решениями, среди которых – провозглашение Генеральной ассамблеей ООН 2021–2030 гг. «десятилетия здорового старения» [23]. На основе теорий селективной оптимизации и компенсации [20–21], социально-эмоциональной избирательности [22], самодетерминации [27] проводится исследовательский поиск требований к работе пожилых сотрудников, в ходе которого учитываются и ее мотивационные характеристики. Установлено, что старшие поколения сильнее, чем молодые, ориентируются на экстернальную (социальную) и интроецированную (обусловленную внешними нормами) регуляцию [25], что предпола-

гает применение социального поощрения для более опытных сотрудников [25]. Разнообразие задач положительно влияет на вовлеченность в работу сотрудников всех возрастов, однако у молодых людей этот показатель выше, чем у пожилых [30], что вытекает из теории социально-эмоциональной избирательности. Для пожилых сотрудников менее привлекательны те профессиональные задачи, выполняя которые они не могут оптимизировать и компенсировать свои ресурсы. Между тем сложность профессиональных задач способствует повышению результатов работы пожилых сотрудников, которые могут опираться на накопленный опыт [29]. Пожилые работники сохраняют достаточно высокий уровень мотивационного потенциала, в основу которого заложено позитивное отношение к работе. Кроме того, в отличие от молодых работников, зрелые сотрудники готовы прилагать больше усилий для оказания помощи своим коллегам и организации в целом [там же]. Пожилые работники оказываются более вовлеченными в работу, а также склонны высоко оценивать свою трудовую эффективность [26].

Таким образом, в значительной части отечественных и зарубежных исследований, направленных на выявление возрастной динамики и/или специфики мотивации труда, как правило, происходит сопоставление контрастных групп молодых и пожилых работников, новичков и ветеранов труда. Подобное сопоставление, с одной стороны, позволяет выявлять мотивационные особенности каждой группы, развенчивая при этом многочисленные стереотипы о трудовом поведении обеих когорт, а с другой – получать обоснованные ответы на извечные вопросы менеджеров по персоналу о том, кого принимать на работу: вчерашних выпускников [9] или зрелых работников [1].

Основываясь на системной периодизации Б. Н. Рыжова, принимая во внимание трудовое и пенсионное законодательство нашей страны, можно выделить две возрастные эпохи, представители которых уже приступили к трудовой деятельности и еще продолжают работать: юность и средний возраст, разница между которыми составляет тридцать шесть лет. В своей совокупности эти две возрастные группы составляли в 2022 г. более трети рабочей силы России (рисунок 1), причем если на работников в возрасте 15–24 лет приходилось около 5,5%, то представители эпохи среднего возраста занимали около 28,5% рынка труда [19]. Выявление возрастных характеристик мотивации труда работников эпох юности и среднего возраста, являющихся контрастными возрастными группами рабочей силы, и послужило целью исследования.



**Рис. 1.** Распределение рабочей силы России по возрастным группам в 2022 г. [19, с. 20].

### Дизайн исследования

*Выборка исследования.* В исследовании приняли участие 320 работающих респондентов, которые представляют две возрастные эпохи: юность ( $n_1=160$ , 18–24 года) и средний возраст ( $n_2=160$ , 49–60 лет). В составе каждой группы равное количество женщин и мужчин.

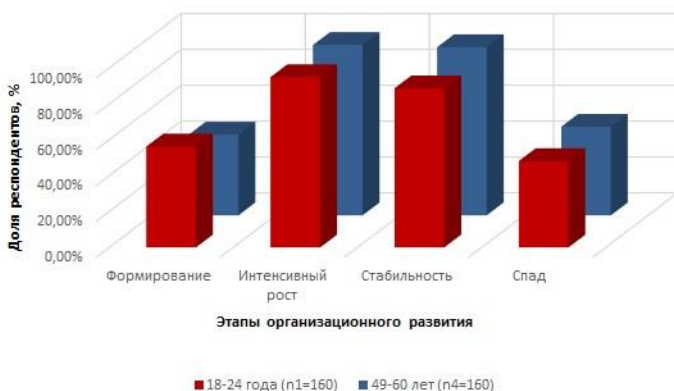
*Методики исследования.* Сбор данных осуществлялся с помощью двух методик: ситуационного интервью «Мотивация труда на разных этапах организационного развития» (СИМ), диагностирующего готовность работать на четырех этапах развития бизнеса, а также определяющего частные (на каждом этапе) и интегральные (для всех этапов) структуры положительной и отрицательной мотивации [13–14]; выявляющего внутреннюю, внешнюю положительную и внешнюю отрицательную мотивацию опросника «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир [3] в модификации А. А. Реана [16].

Для обработки данных применялись: описательная статистика и непараметрические критерии Пирсона ( $\chi^2$ ) и Манна–Уитни (U), качественный анализ.

### Результаты и их обсуждение

Работники эпохи юности достоверно чаще сотрудников среднего возраста готовы трудиться на весьма рискованном этапе формирования

бизнеса, привычно определяемом как «стартап» ( $\chi^2=4,05$ ;  $p=0,0442^*$ , примечание здесь и далее  $*p>0,05$ ;  $**p>0,01$ ). Одно из объяснений этого можно найти в приведенном во введении обзоре теории социально-эмоциональной избирательности, в соответствии с которой возрастные работники, обладая ограниченными ресурсами, будут максимально стремиться к получению положительных эмоций, избегая отрицательных, вероятность появления которых на отличающемся своей неопределенностью этапе формирования бизнеса весьма высока. Что касается готовности представителей обсуждаемых возрастных эпох работать на остальных этапах организационного развития, то достоверных различий не выявлено. Более того, на этапе интенсивного роста показатели представителей обеих эпох полностью совпадают (рисунок 2).



**Рис. 2.** Готовность работать на разных этапах организационного развития в эпохи юности и среднего возраста

Структуры положительных мотивов труда работников на этапе формирования бизнеса обеих возрастных групп с помощью критерия  $\chi^2$  разделены по значимости на три уровня. Наиболее сильными мотивами, образующими первый уровень, в обеих возрастных группах выступают *интересная работа* и *перспективы*. В состав структур положительных мотивов у работников эпохи юности входит мотив, отсутствующий у пожилых сотрудников. Речь идет о желании стоять у истоков бизнеса, отслеживать развитие компании и расти вместе с ней. Работники эпохи среднего возраста, в отличие от молодых респондентов, ограничены в построении подобных временных перспектив, чем объяс-

няется избирательность их выборов в различных сферах, в том числе и в профессиональной [22]. Несмотря на то, что в структурах отрицательных мотивов у респондентов обеих возрастных групп на этапе формирования организации преобладает мотив нестабильной работы, эти образования имеют существенные различия. У работников эпохи юности структура отрицательных мотивов проще, она включает всего шесть мотивов, распределенных по своей значимости на четыре уровня, в то время как представители эпохи среднего возраста обладают более сложной по составу структурой, в которую входят уже десять мотивов, распределенных на три уровня. По мере взросления и профессионального становления работника происходит и изменение мотивационной структуры труда [18]. Жизненный и профессиональный опыт способствуют более глубокому пониманию специфики этапа формирования бизнеса, приводят к экономии энергии и эмоциональных ресурсов старшей группы респондентов, которые ищут для себя более комфортную среду, обеспечиваемую на следующих этапах бизнеса [20–21].

На этапе интенсивного роста бизнеса положительные структуры мотивации труда двух возрастных групп имеют много общего. Мотивы, среди которых в обеих выборках лидирует *стабильная и надежная работа*, распределены на четыре уровня. Однако стоит отметить, что если у работников эпохи юности вторым по важности выступает мотив карьерного роста, то в эпоху среднего возраста серебро завоевывает *высокая заработная плата*. Как и на этапе формирования бизнеса, отрицательная мотивация работников эпохи юности также отличается более простым составом, чем у респондентов эпохи среднего возраста. У молодых работников выявлены всего три мотива, в отличие от шести у опытных респондентов. И если в первом случае лидирует *нестабильная и ненадежная работа*, то во втором — *нездоровая психологическая атмосфера*.

Включающие по шестнадцать положительных мотивов, среди которых лидирующее положение занимают *стабильная и надежная работа*, *высокая заработная плата*, структуры положительной мотивации работников рассматриваемых возрастных групп на этапе стабильности организационного развития весьма схожи. Отрицательная мотивация на этапе стабильности бизнеса, как и в ходе интенсивного роста, выражена весьма слабо у представителей обеих возрастных эпох, что проявляется в ее плоскостной, одноуровневой структуре. В ее состав входит примерно равное количество мотивов у работников эпохи юности (девять) и среднего возраста (десять). Однако стоит обратить

внимание на качественные различия, поскольку в первом случае лидирует обусловленный потребностью роста мотив отсутствия карьерного роста, а во втором — детерминируемый потребностью в безопасности мотив нестабильной и ненадежной работы.

На этапе спада бизнеса у работников двух возрастных эпох можно отследить различия как в строении, так и в составе мотивации труда. Как и ранее, можно отметить более простые структуры мотивации труда у работников эпохи юности, по сравнению с респондентами эпохи среднего возраста. Меньше и число мотивов, и количество выделяемых уровней. Особый интерес представляет качественный анализ состава лидирующих положительных мотивов. Если у средневозрастных респондентов первый уровень образован всего одним социальным мотивом помощи организации, то у работников эпохи юности здесь представлены сразу четыре мотива, детерминируемые как социальными потребностями (*помощь организации*), так и потребностями роста (*самореализация, новизна, интересная работа*). Следует отметить, что у работников эпохи юности мотивы помощи и самореализации сцеплены друг с другом. Молодые сотрудники готовы помогать организации, чтобы реализовать свои замыслы, раскрыть свой потенциал, который затрагивает сразу несколько аспектов: «коммуникативный, когнитивный, практический» [2, с. 13]. В эпоху среднего возраста роль мотива самореализации, как и карьерного роста, существенно снижается, уступая место еще одному мотиву роста — *интересной работе*. Отрицательная мотивация на этапе спада бизнеса у обеих возрастных групп включает большое количество мотивов и обладает достаточно сложным строением. Однако и число мотивов, и количество уровней у работников среднего возраста больше, чем у респондентов эпохи юности. Среди отрицательных мотивов на этапе спада лидирует в обеих выборках мотив нестабильной и ненадежной работы.

Различия в готовности работать и мотивации труда на различных этапах организационного развития у представителей двух возрастных эпох носят умеренный, а не определяющий характер, проявляясь в трех ключевых аспектах. Во-первых, в достоверно более значимой готовности работников эпохи юности работать в стартапах, по сравнению с респондентами среднего возраста. Во-вторых, в более сложном компонентном составе и уровне строении мотивации труда работников среднего возраста, чем у респондентов эпохи юности. В-третьих, мотивы, детерминируемые потребностями роста, имеют большую выраженность у работников эпохи юности, в то время как у респондентов эпохи среднего возраста сильнее действуют мо-

тивы, обусловленные социальными потребностями и потребностями в безопасности.

В структуре положительных мотивов труда работников эпохи юности, диагностируемых с помощью второй методики, преобладают два внутренних мотива: *процесс и результат, самореализация*. У респондентов эпохи среднего возраста одинаковые значения получили внешний (*денежный заработок*) и внутренний мотив (*процесс и результат работы*) (рисунок 3). Несмотря на то, что респонденты обеих групп имеют оптимальный мотивационный комплекс, при котором внутренняя мотивация превосходит внешнюю положительную, а та, в свою очередь, внешнюю отрицательную, все виды мотивационной направленности с возрастом понижаются (рисунок 4). Так или иначе как молодые, так и зрелые респонденты стремятся к выполнению той работы, которая приносит удовлетворение и позволяет реализовать свое предназначение. Критика и наказания тяжелее воспринимаются работниками среднего возраста, нежели респондентами в эпоху юности, что обуславливается как потребностями в безопасности, так и социальными потребностями.

Достоверно значимые различия между двумя выборками получены по трем первичным мотивам: *самореализации*, который преобладает у более молодых работников; *избегание критики и избегание наказания*, которые сильнее выражены у работников эпохи среднего возраста

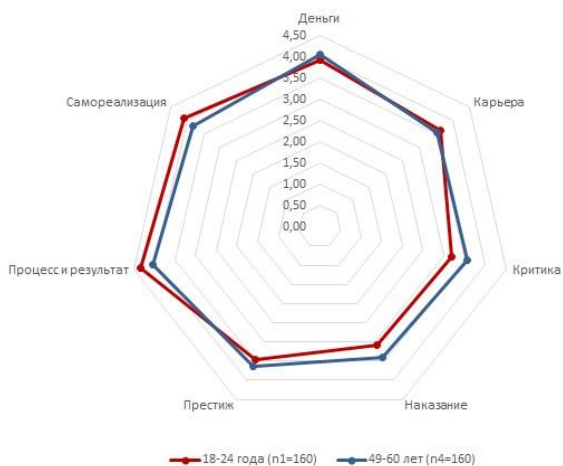
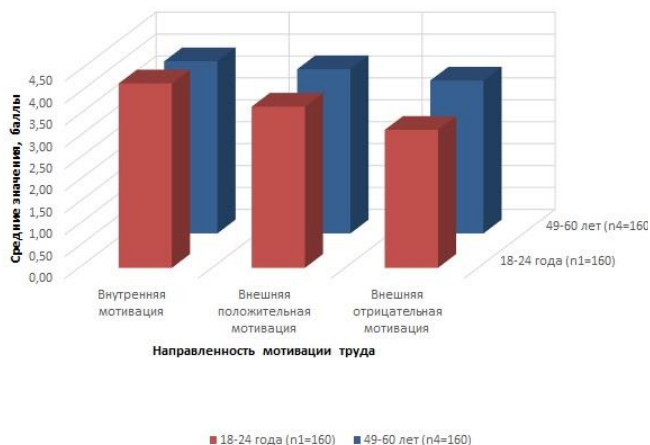


Рис. 3. Первичные мотивы труда в эпохи юности и среднего возраста





**Рис. 4.** Мотивационная направленность труда в эпохи юности и среднего возраста

(таблица 1). Как следствие, уровень внутренней мотивации оказался достоверно выше в эпоху юности, а внешней отрицательной – в эпоху среднего возраста. Согласно теории социально-эмоциональной избирательности, работники второй группы стремятся уменьшить число стрессовых и конфликтных ситуаций, в ходе которых придется переживать отрицательные эмоции [22].

Таким образом, в контексте мотивационной направленности труда выявлены две группы различий между респондентами эпох юности и среднего возраста. У первой группы респондентов более высокий уровень выраженности мотива самореализации, детерминированного потребностями роста, что способствует и большей выраженности внутренней мотивации в этой возрастной группе. Напротив, у респондентов зрелого возраста более высокий уровень выраженности мотивов избегания критики и избегания наказания, обусловленных потребностями в безопасности и косвенно – социальными потребностями, что приводит к более сильному проявлению внешней отрицательной мотивации.

Следует принять во внимание достоверно значимые различия в смыслообразующей мотивации и ориентации труда, установленные и описанные автором статьи ранее [12] (таблица 2). Мотивация достижения в эпоху юности достоверно превосходит выраженность этого показателя у средневозрастных сотрудников, что в конечном счете

**Таблица 1**  
 Достоверные различия первичных мотивов труда  
 и мотивационной направленности в эпохи юности  
 и среднего возраста

Наименование мотивов и мотивационной направленности труда	Сравниваемые эпохи	Критерий Манн–Уитни, U	Уровень значимости различий, p
<i>Первичные мотивы</i>			
Избегание критики	Юность < средний возраст	10704,50	0,011353*
Избегание наказания	Юность < средний возраст	10804,00	0,015892*
Самореализация	Юность > средний возраст	10937,50	0,024445*
<i>Мотивационная направленность труда</i>			
Внутренняя мотивация	Юность > средний возраст	10489,50	0,005248**
Внешняя отрицательная мотивация	Юность < средний возраст	10336,00	0,002912**

*Примечание:* \*\* – уровень значимости различий  $p < 0,01$ ; \* – уровень значимости различий  $p < 0,05$ .

приводит к преобладанию результирующей смыслообразующей ориентации над процессуальной в первой группе и обратному развитию этой характеристики во второй.

Результаты проведенных автором эмпирических исследований, выявляющих специфику мотивации труда работников эпох юности и среднего возраста, можно обобщить в комплексах мотивационных характеристик (таблица 3), что обеспечит внимание не к отдельным, частным аспектам, а целостное восприятие мотивации труда каждой группы для построения более точных прогнозов трудового поведения, принятия взвешенных управленческих решений о найме, расстановке, стимулировании работников.

## Обсуждение

Согласно концепции системной периодизации Б. Н. Рыжова юность является второй эпохой жизненного пути, входящей в эру становле-

**Таблица 2**

Достоверные различия смыслообразующей мотивации и ориентации труда в эпохи юности и среднего возраста [22, с. 186]

Смыслообразующий мотив и смыслообразующая ориентация	Сравниваемые эпохи	Критерий Манн–Уитни, U	Уровень значимости различий, p
Достижения	Юность > средний возраст	27928,50	0,006**
<i>Смыслообразующая ориентация труда</i>			
Результурирующая	Юность > средний возраст	9572,50	0,000**
Процессуальная	Юность < средний возраст	10095,50	0,002**

*Примечание.* \*\* – уровень значимости различий  $p < 0,01$ ; \* – уровень значимости различий  $p < 0,05$ .

ния. В свою очередь, средний возраст представляет пятую эпоху, которая знаменует собой начало эры сохранения [17].

Достигающая пиковых значений в эпоху юности познавательная мотивация проявляется через поисковое трудовое поведение работника, начинающего свой карьерный путь, в ходе которого молодой человек, рискуя и ошибаясь, стремится проверить как можно больше всего: какие виды трудовой деятельности ему наиболее интересны, с чем он лучше всего справится, за что можно получить необходимую заработную плату, а за что он будет раскритикован и наказан, как строить отношения с коллегами, в каких организациях лучше всего работать, где ему гарантирован карьерный рост. К числу таких организаций относятся стартапы, которые не гарантируют стабильности, высокой заработной платы, но обеспечивают разнообразие задач и возможностей как для раскрытия своего потенциала, быстрого получения результата, так и для столь желанного карьерного роста. Такую мотивационную стратегию труда условно можно обозначить «*рискованным развитием*».

Вместе с успехами и неудачами, достижениями и ошибками, поисками организационных возможностей, растет и понимание себя, усложняются структуры мотивации труда, которые выкристаллизовываются спустя тридцатилетие – в эпоху среднего возраста, когда происходит переосмысление успехов ранее пройденного трудового пути, успехов и неудач. Средневозрастной работник знает все подводные камни, куда несут организационные течения и трудовые посты, а также по-

**Таблица 3**

Специфические характеристики мотивации труда работников эпохи юности и среднего возраста

Характеристика	Эпохи	
	Юность	Средний возраст
Организационное развитие	Выше готовность работать на этапе формирования бизнеса	
Временная перспектива организации	Будущее	Прошлое
Детерминирующие потребности	Рост (признание и уважение, самореализация)	Безопасность, общение (социальные)
Мотивы, играющие особую роль	Карьерный рост – на этапах формирования и интенсивного роста, желание стоять у истоков бизнеса – на этапе формирования	Помощь организации – на этапе спада
Мотивационные структуры (численность мотивов, количество уровней)	Проще	Сложнее
Первичные профессиональные мотивы	Самореализация	Избегание критики, избегание наказания
Мотивационная направленность	Сильное преобладание внутренней	Усиливается роль внешней отрицательной
Смыслообразующая ориентация	Выше результирующая, чем процессуальная	Равенство результирующей и процессуальной
Мотивационная стратегия и ее описание	Рискованное развитие (рискованная, испытательная, результирующая, развивающая, упрощенная)	Адаптивная избирательность (адаптивная, компенсаторная, избирательная, сохраняющая, сложная)

нимает свои возможности, что транслируется и через сложные мотивационные структуры, и через избирательность в построении трудовых отношений, продолжая которые, можно подсветить свои сильные стороны, адаптировать к своим потребностям условия работы, получать чаще положительные, а не отрицательные эмоции, сосредотачиваясь на смыслах и наиболее значимых и глубоких профессиональных отношениях [20–22]. Мотивационную стратегию средневозрастных работников можно условно наименовать «адаптивной избирательностью».

Поскольку мотивационная стратегия труда преломляется в конкретных организационных условиях, то вопрос о том, какого возраста кандидатов следует привлекать на работу, не имеет однозначного ответа. Это зависит не только от этапа развития организации, ее целей и задач, но и даже от того, к чему в конкретный момент больше готов работодатель: к обеспечению широкого спектра разнообразных задач и неизбежно сопровождающим поиск ошибкам сотрудников эпохи юности или к сужению списка задач до тех, в решении которых опыт средневозрастных работников неизбежно приведет их к успеху. Осознание мотивационной стратегии труда каждой возрастной группы должно лечь в основу взвешенных и обоснованных управленческих решений.

## **Заключение**

Отечественные и зарубежные ученые выделяют преимущественно частные аспекты мотивации труда разновозрастных работников, границы для разделения которых на группы весьма размыты. Результаты подобных исследований порой носят противоречивый характер, не отвечая в полной мере на вопрос о мотивационной стратегии конкретных возрастов и/или не обеспечивая их прогностической силой, в чем так нуждаются работодатели.

Системная периодизация развития Б. Н. Рыжова позволяет точно очертить возрастные границы, а также заложить объяснительную основу мотивационной стратегии труда через возрастные аспекты личностной мотивации. Усилить методологический фундамент возрастных изменений мотивации труда помогают теории селективной оптимизации и компенсации П. Балтеса [20–21] и социально-эмоциональной избирательности Л. Карстенсен [22].

Различия в готовности работать и мотивации труда на различных этапах организационного развития у представителей двух эпох юности среднего возраста носят умеренный, а не определяющий характер, проявляясь в следующих аспектах: в достоверно более значимой готовности работников эпохи юности трудиться в стартапах, по сравнению со средневозрастными работниками; более сложном компонентном составе и уровне строения мотивации труда работников среднего возраста, чем у респондентов эпохи юности; мотивы, детерминируемые потребностями роста, имеют большую выраженность у работников эпохи юности, в то время как у респондентов эпохи среднего возраста сильнее действуют мотивы, обусловленные социаль-

ными потребностями и потребностями в безопасности. У работников эпохи юности более высокий уровень мотивации самореализации, а, как следствие, и внутренней мотивации, в то время как у работников среднего возраста сильнее представлены мотивы избегания критики и избегания наказания, что в итоге приводит к более сильному проявлению внешней отрицательной мотивации. Мотивация достижения в эпоху юности достоверно превосходит выраженность этого показателя у средневозрастных сотрудников, что в конечном счете приводит к преобладанию результирующей смыслообразующей ориентации над процессуальной в первой группе и обратному развитию этой характеристики во второй.

Отличающуюся упрощенными структурами мотивации труда, готовностью к рискам, результирующую, развивающую стратегию работников эпохи юности можно обозначить как «рискованное развитие». Основанную на избирательности, приспособлении к возрастным изменениям через поиск и обеспечение гибкой компенсаторной среды, отличающуюся сложными структурами мотивации труда стратегию работников эпохи среднего возраста можно назвать «адаптивной избирательностью». Осознание мотивационной стратегии труда каждой возрастной группы должно лечь в основу взвешенных и обоснованных управленческих решений.

### Литература

1. Барков С. А., Маркеева А. В., Колодезникова И. В. Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России // Вестник РУДН. Сер. «Социология». 2022. Т. 22. № 1. С. 97–112.
2. Грачев А. А. Терминальный образ как понятие прикладной психологии // Познание и переживание. 2021. Т. 2. № 1. С. 6–29.
3. Замфир К. Удовлетворенность трудом. М.: Политиздат, 1983.
4. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Рябухина А. А., Борисов Г. И. Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 8. С. 75–107.
5. Карпов А. Б., Львов С. Ю. Вовлеченность в работу представителей разных поколений // Вопросы психологии. 2020. № 6. С. 95–105.
6. Клюйкова Е. А., Бурцева Т. А. Мотивация пожилых людей к трудовой занятости // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей: Сб. научных трудов / Под ред. Н. Ю. Чаусова, С. И. Кривова, Т. А. Бурцевой, С. Н. Гагариной. Калуга: Калужский гос. ун-т им. К. Э. Циолковского, 2019. С. 90–92.

7. *Леднева С. А.* Особенности трудовой мотивации молодежи как причина затруднений ее трудоустройства // Вестник Тверского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». 2017. № 2. С. 54–59.
8. *Носс И. Н., Кабанова Т. Н.* Психологические особенности возрастных когорт сотрудников государственной службы // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 4. С. 97–109.
9. *Омарова К. А., Элдарова А., Курбанова К.* Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации выпускников вузов на рынке труда // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 12 (110). С. 240–248.
10. *Прохорова М. В.* Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология. 2016. Т. 57. № 1. С. 119–126.
11. *Прохорова М. В.* Возрастная динамика мотивации личности как предиктор изменений положительных и отрицательных мотивов труда // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. С. 498–517.
12. *Прохорова М. В.* Глава 12. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации труда в рамках психологического анализа цифровизации общества // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография / Под ред. А. Л. Журавлева, Т. А. Жалагиной, А. Н. Занковского, Н. Н. Демиденко. Тверь: Изд-во Тверского государственного университета, 2021. С. 182–192.
13. *Прохорова М. В.* Динамика мотивации и удовлетворенности трудом на разных этапах развития организации: монография. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2022.
14. *Прохорова М. В.* Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) // Экономика и предпринимательство. 2016. Т. 11. № 3 (76). С. 715–722.
15. *Прохорова М. В., Прохоров В. М.* Возрастная динамика внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. «Психология». № 3. Т. 8. 2015. С. 57–64.
16. *Реан А. А.* Психология личности. СПб.: Питер, 2013.

17. *Рыжов Б. Н.* Системная периодизация развития // Системная психология и социология. 2012. № 5 (11). С. 5–24.
18. *Толочек В. А.* Профессиональная карьера как предмет психологического исследования // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 2 (131). С. 145–154.
19. Труд и занятость в России: статистический сборник. М.: Росстат, 2023.
20. *Baltes P. B.* Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline // *Developmental Psychology*. 1987. V. 23. № 5. P. 611–626.
21. *Baltes B. B., Dickson M. W.* Using Life-Span Models in Industrial-Organizational Psychology: The Theory of Selective Optimization with Compensation // *Applied Development Science*. 2001. V. 5. № 1. P. 51–62.
22. *Carstensen L. L., Isaacowitz D. M., Charles S. T.* Taking time seriously: a theory of socio-emotional selectivity // *American Psychologist*. 1999. V. 54. № 3. P. 165–181.
23. Decade of healthy ageing 2021–2030 // World Health Organization (WHO). <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing> (дата обращения: 12.05.2024).
24. *Kooij D. T. A. M., De Lange A. H., Jansen P. G. W., Kanfer R., Dikkers J. S. E.* Age and work-related motives. Results of a meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*. 2011. V. 32. P. 197–225.
25. *Mahmoud A. B., Reisel W. D., Grigoriou N., Fuxman L., Mohr I.* The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations // *International Sociology*. 2020. V. 35. Iss. 4. P. 393–414.
26. *Ng T. W. H., Feldman D. C.* Employee age and health // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. V. 83. P. 336–345.
27. *Ryan R. M., Deci E. L.* Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being // *American Psychologist*. 2000. V. 55 (1). P. 68–78.
28. *Truxillo D. M., Cadiz D. A., Riner J. R., Zaniboni S., Fraccaroli F.* A life-span perspective on job design: fitting the worker to the job to promote job satisfaction, engagement and performance // *Organizational Psychology Review*. 2012. V. 2. № 4. P. 340–360.
29. *Zaher H., Zaden R. S., Heckhausen J., Oettingen G.* Motivation and Healthy Aging at Work // *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*. 2021. V. 76, Iss. 2. P. 145–156.
30. *Zaniboni S., Sarchielli G., Fraccaroli F.* How are psychosocial factors related to retirement intentions // *International Journal of Manpower*. 2010. V. 31. № 3. P. 271–285.



## Temporal characteristics of work motivation: youth vs middle age

*M. V. Prokhorova*

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

The aim of the investigation is to reveal age characteristics of work motivation of youth epoch and middle age epoch employees, who are the contrast age groups of manpower. The investigation is based on B. N. Ryzhov's system periodization, self-determination theory and P. Baltes's selective optimization with compensation. 320 employed respondents took part in the study, they formed two equal samples: 18–24 years old (youth) and 49–60 years old (middle age). The situational interview "Work motivation at different stages of organizational development" (SIM) and K. Zamfir's questionnaire "Work professional activity", modified A. A. Rean, were utilized to collect data. Quality analysis, descriptive statistics, non-parametric  $\chi^2$  Pearson and U Mann–Whitney tests were applied to process the data. It is established that youth epoch employees are more inclined to be hired into startups compared with middle age employees. Intrinsic motivation, determined by the necessity to grow, is expressed stronger in workers of youth epoch, than in middle aged ones, who in their turn are characterized by a high level of extrinsic negative motivation, conditioned by secure needs as well as indirectly – social needs. Work motivational structures of middle age employees possess a more complex component composition and arrangement than that of youth epoch workers. The labor motivational strategy of youth epoch employees is designated as "risky development" (its core is cognition); the motivational strategy of middle-aged epoch workers is called "adaptive selectivity" (its core is conservation).

*Keywords:* intrinsic work motivation, extrinsic positive work motivation, extrinsic negative work motivation, work motivation orientation, youth epoch, middle age epoch, organizational development.

## **Динамическое наблюдение функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику<sup>1</sup>**

*Н. Н. Симонова, Я. А. Корнеева, А. А. Трофимова, А. С. Агафонова*

Московский государственный университет  
им. М. В. Ломоносова, Москва  
Северный (Арктический) федеральный университет им.  
М. В. Ломоносова, г. Архангельск

В статье проведена комплексная оценка функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику и ее сопоставление с результатами прошлых научных экспедиций и исследованиями других авторов. В исследовании приняли участие 42 участника проекта «Арктический плавучий университет – 2023». С помощью аппаратурных методов и опросников проводился мониторинг функциональных состояний участников один раз в два дня. Установлено, что функциональное состояние участников научной экспедиции в Арктику в течение всего периода характеризовались благоприятными значениями: средними и допустимыми уровнями работоспособности, субъективного комфорта и низкими значениями стресса согласно психофизиологическим и психологическим параметрам. Наиболее сложными периодами с точки зрения адаптации участников к условиям Арктики являются дни начала заезда, а также 7–8 и 13–14 дни экспедиции.

*Ключевые слова:* функциональное состояние, работоспособность, стресс, научная экспедиция, Арктика, групповая изоляция.

---

1 Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда, проект № 24-28-00117.

Авторы выражают благодарность организаторам и участникам научно-образовательного проекта «Арктический плавучий университет – 2023» на НЭС «Профессор Молчанов».

## Введение

В научных исследованиях установлено, что пребывание и осуществление профессиональной деятельности на арктических территориях оказывает неблагоприятное влияние на здоровье и работоспособность человека [4]. В условиях «высоких широт» развивается метеочувствительность, быстрее наступает истощение адаптивных резервов организма и формируется «синдром полярного напряжения» и усиливаются хронические (сердечно-сосудистые, онкологические, респираторные) заболевания [1, 7]. В психологии влияние условий северных территорий на субъекта труда рассматривается в русле изучения образа жизни и особенностей организации и условий деятельности специалистов, работающих в режиме вахтового, сезонного, полевого и сменного графиков [5, 6]. Арктические и антарктические экспедиции также связаны с длительным пребыванием на судне, в связи с чем наблюдается воздействие неблагоприятных факторов судовой среды (микроклимат судовых помещений, шум и вибрация, повышенное содержание в воздухе вредных веществ и др.) и психофизиологических факторов (десинхроноз, групповая изоляция, монотонность), что осложняет процесс адаптации участников рейса [2]. Процесс адаптации участников арктических и антарктических научных экспедиций через анализ динамических мониторинг их функциональных состояний изучался в исследованиях Д. К. Шарипова, который изучил адаптацию организма в условиях низкой температуры и изолированной среды Антарктиды и установил, что наименьший уровень эмоционального тонуса наблюдался на четвертый день экспедиции, когда организм испытывал пик перестройки [8]. И. А. Кутузова с соавт. проанализировали динамику психофизиологических показателей у участников Антарктической экспедиции (время морского перехода из Северного полушария и начало работы в Антарктике) [3]. Для диагностики функциональных состояний участников экспедиции применяются различные методы: как аппаратные методики, так и опросники. При этом авторами выделяются как схожие, так и противоречивые тенденции в изменении функциональных состояний участников экспедиции, измеренные психологическими и психофизиологическими методами. В связи с чем актуальным представляется комплексная оценка функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику и ее сопоставление с результатами прошлых научных экспедиций и исследованиями других авторов, что явилось целью настоящего исследования.

## Материалы и методы исследования

Исследование проводилось на НЭС «Профессор Молчанов» в рамках научно-образовательного экспедиционного проекта «Арктический плавучий университет – 2023» в течение 20 суток в период с 23 июня по 14 июля 2023 года, в котором приняли участие 42 человека (22 мужчин и 20 женщин в возрасте от 19 до 46 лет, средний возраст –  $29,69 \pm 8,852$  лет).

Динамический мониторинг функциональных состояний участников проводился один раз в два дня в течение всего экспедиционного периода с применением комплекса методов:

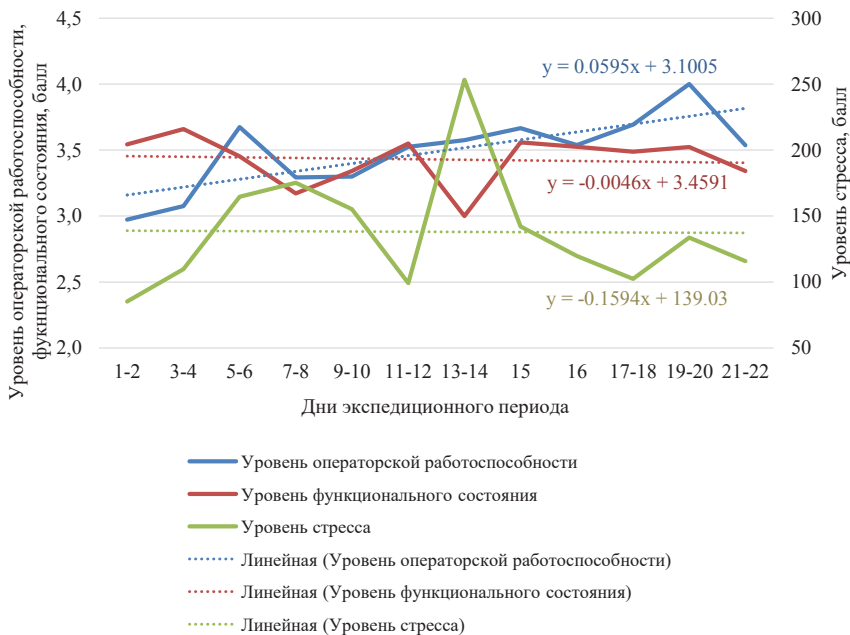
- 1) аппаратных психофизиологических методов:
  - методики оценки сложной зрительно-моторной реакции («СЗРМ-75») и методики вариационной кардиоинтервалометрии («ВКМ») на устройстве УПФТ-1/30-«Психофизиолог»;
  - методики оценки характеристик сердечно-сосудистой системы с помощью прибора «AngioCode – 301»;
- 2) психологических методов:
  - методики «Шкала состояний» Э. Гроль и М. Хайдер в адаптации А. Б. Леоновой;
  - цветового теста М. Люшера в адаптации Л. Н. Собчик с использованием интерпретационных коэффициентов, разработанных Г. А. Аминевым.

Статистическая обработка данных проведена с помощью описательных статистик и корреляционного анализа с применением пакета IBM SPSS Statistics v. 26.

## Результаты исследования

На первом этапе исследования проводился анализ динамических кривых параметров функциональных состояний участников арктической экспедиции (рисунки 1–3).

Уровень операторской работоспособности участников, измеренный аппаратурными методами (СЗРМ), на протяжении всей экспедиции находился в пределах выше среднего и высокого уровня. Пики повышения уровня операторской работоспособности зафиксированы на 5–6 день (на 6-й день производилась высадка на о. Колгуев) и на 19–20 день исследования, что может быть связано с завершением основ-

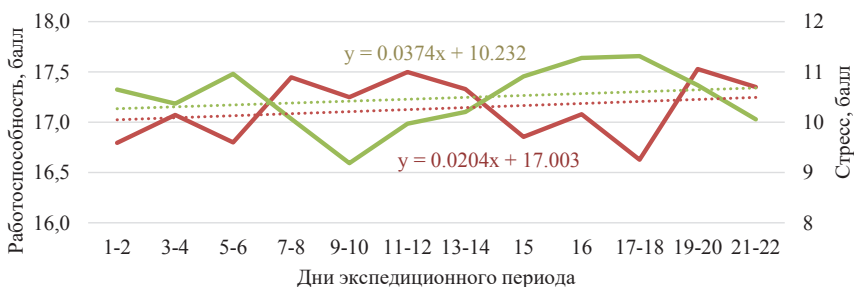


**Рис. 1.** Динамика уровня операторской работоспособности (методика «СЗРМ 75»), функционального состояния (методика «ВКМ») и уровня стресса (прибор «AngioCode – 301») в течение экспедиционного периода.

*Примечание:* операторская работоспособность (СЗРМ): 2 – сниженная, 3 – средняя, 4 – выше среднего; уровень функционального состояния (ВКМ): 3 – допустимое, 4 – близкое к оптимальному; уровень стресса (AngioCode): менее 150 баллов – хорошее, сбалансированное состояние регуляции, 150–900 баллов – избыточное напряжение регуляторных механизмов

ных работ для многих участников экспедиции и подготовкой к защите проектов. Аппаратурный показатель уровня стресса, измеренный с помощью прибора «AngioCode – 301» и отражающий состояние центров, регулирующих режим работы организма и сердечно-сосудистой системы, находится преимущественно в пределах средних значений, и имеет тенденцию к снижению к концу экспедиционного периода (согласно линейного тренда).

На основании данных проективного цветового теста М. Люшера и применением интерпретационных коэффициентов Г. А. Аминова, уровень работоспособности участников экспедиции в течение всего периода характеризовался высокими значениями, максималь-



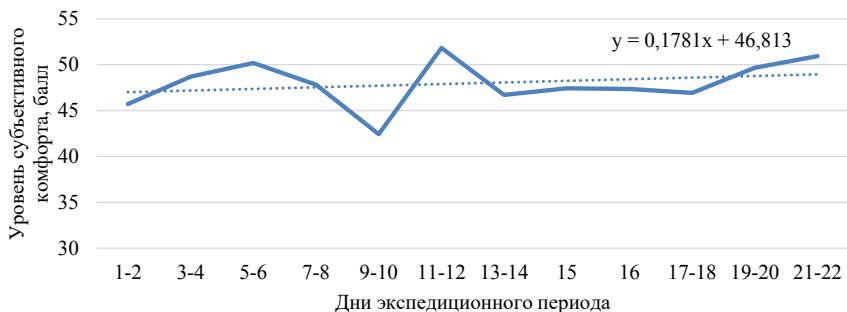
**Рис. 2.** Динамика показателей работоспособности и стресса (измеренные с помощью методики М. Люшера) участников в течение экспедиционного периода.

*Примечание:* работоспособность: от 9,1 до 16 баллов – низкий уровень; от 16 до 20,9 – баллов высокий уровень; стресс: больше 20 баллов – проявление стрессового состояния

ных значений достигал на 11–12 день (после окончания сильной качки судна, и установления солнечной и безветренной погоды при проведении океанологического разреза вблизи берегов архипелага Земля Франца-Иосифа – самой северной части маршрута) и на 19–20 дни экспедиции, что также может быть связано с завершением периода качки. Минимального значения работоспособность участников достигала на 17–18 дни экспедиции, что могло быть вызвано отмененными в связи с штормовым ветром высадками.

Динамика субъективного комфорта участников экспедиции представлена на рисунке 3.

Уровень субъективного комфорта участников на протяжении экспедиции характеризуется сниженными и средними значениями. С начала экспедиции до 5–6 дней субъективный комфорт участников растет, что можно связать с фазой вработывания и процессами социально-психологической адаптации к новому коллективу и первой высадкой на о. Колгуев, а после этого снижается, достигая на 9–10 день минимальных значений, в эти дни наблюдалась сильная качка судна, затем показатель вырастает до максимума к середине экспедиции, когда судно достигло первой точки большого океанологического разреза вблизи островов архипелага Земли Франца-Иосифа (самая северная точка маршрута), стояла солнечная погода, большинство участников экспедиции находились продолжительное время на палубе, наблюдая за льдами, китами и тюленями. Повышение уровня субъективного комфорта также может быть связано с проведением групповых меро-



**Рис. 3.** Динамика уровня субъективного комфорта участников в течение экспедиционного периода.

*Примечание:* СК ≤ 40 баллов – низкий уровень субъективного комфорта; СК от 41 до 47 баллов – сниженный уровень субъективного комфорта, пониженное самочувствие; СК от 48 до 53 баллов – приемлемый уровень субъективного комфорта, нормальное самочувствие; СК от 54 до 62 баллов – повышенный уровень субъективного комфорта, хорошее самочувствие, СК более 62 баллов – высокий уровень субъективного комфорта, приподнятое настроение

приятый (тренинга и командной игры на 9-й и 11-й дни рейса). На 17–18 день субъективный комфорт участников незначительно снижается, что также может быть обусловлено качкой. В первой половине рейса изменения динамики носят более амплитудный характер, во второй половине амплитуда колебаний показателя менее выражена. В целом фиксируется повышение линии тренда динамической кривой уровня субъективного комфорта участников к концу экспедиции.

Сопоставляя полученные результаты с предыдущей экспедицией 2021 года [5, 6], следует отметить, что относительно проективных показателей работоспособности и стресса, измеренных с помощью методики М. Люшера получены схожие тенденции нарастания первого показателя и снижение второго в течение рейса, что может быть связано с процессом адаптации. Эти данные согласуются и с динамикой психологического параметра функционального состояния: субъективный комфорт, измеренный с помощью методики А. Б. Леоновой, повышался у участников в течение экспедиции. Хотя в предыдущую экспедицию в 2021 году, наблюдалось снижение самочувствия, активности и настроения участников к концу рейса. Это может быть связано, как с различиями в диагностических инструментах, так и целями экспедиций: в 2023 году дополнительно оценивались изменения групповой сплоченности команды и проводились тренин-

ги по ее повышению, что могло отразиться на динамике состояний участников.

Схожими тенденциями экспедиций 2023 и 2021 годов являлись более низкие значения показателей состояний участников в начале заезда и на 13–14 дни, что согласуется с результатами проведенных ранее исследований о наличии феномена «третьей четверти», при котором независимо от продолжительности экспедиции в условиях групповой изоляции значительные изменения в состоянии сотрудников возникают вскоре после достижения середины этого периода [9].

Таким образом, функциональное состояние участников морской научной экспедиции в Арктику в течение всего периода характеризовались благоприятными значениями: средними и допустимыми уровнями работоспособности, субъективного комфорта и низкими значениями стресса согласно психофизиологическим и психологическим параметрам. Наиболее сложными периодами с точки зрения адаптации участников к условиям Арктики являются дни начала заезда, а также 7–8 и 13–14 дни экспедиции. При этом более низкие значения функциональных состояний участников наблюдались в дни высадок и при наличии неблагоприятных факторов среды: судовая качка, сильные ветра. Однако проверка статистически значимых связей этих факторов не проводилась, и является перспективой для настоящего исследования.

### Литература

1. *Гамбарян М. Г.* Эпидемиологические особенности хронических респираторных заболеваний в ряде регионов российской Арктики с развитым промышленным производством // Профилактическая медицина. 2014. № 17 (6). С. 71–78.
2. *Коновалов Ю. В.* Условия труда и состояние здоровья моряков (на примере судов ОАО «Дальневосточное морское пароходство»): автореф. ... канд. тех. наук: 05.26.01 – охрана труда. Владивосток, 2000.
3. *Кутузова И. А., Котенев А. В., Панкова Н. Б., Ратманова П. О.* Динамика психофизиологических показателей у участников Российской Антарктической экспедиции // Патогенез. 2024. № 22 (1). С. 73–80.
4. *Пряничников С. В.* Психофизиологическое состояние организма в зависимости от длительности пребывания в высоких широтах Арктики // Экология человека. 2020. № 12. С. 4–10.
5. *Симонова Н. Н., Тункина М. А., Корнеева Я. А., Трофимова А. А.* Адаптивность как предиктор изменений функциональных состояний участников морской научной экспедиции в Арктику // Национальный психологический журнал. 2022. № 4 (48). С. 65–79.



6. Тункина М. А., Корнеева Я. А., Симонова Н. Н., Трофимова А. А. Взаимосвязь индивидуально-личностных качеств и динамики функциональных состояний участников морской арктической экспедиции // *Acta Biomedica Scientifica (East Siberian Biomedical Journal)*. 2022. Т. 7. № 5 (1). С. 228–241.
7. Хаснулин В. И., Воевода М. И., Хаснулин П. В., Артамонова О. Г. Современный взгляд на проблему артериальной гипертензии в приполярных и арктических регионах. Обзор литературы // *Экология человека*. 2016. № 3. С. 43–51.
8. Шарипов Д. К. Адаптация человеческого организма в условиях агрессивно низкой температуры и изолированной среды Антарктиды // *Вестник КазНМУ*. 2017. № 1. С. 269–274.
9. Bell S. T., Brown S. G., Mitchell T. What we know about team dynamics for long-distance space missions: a systematic review of analog research. // *Frontiers in Psychology*. 2019. V. 10.

### **Dynamic observation of functional states of participants of the marine scientific expedition to the Arctic**

*N. N. Simonova, Y. A. Korneeva, A. A. Trofimova, A. S. Agafonova*

*Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

*Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov University (NArFU), Arkhangelsk, Russia*

The article presents a comprehensive assessment of the functional states of the participants of the marine scientific expedition to the Arctic and its comparison with the results of previous scientific expeditions and studies by other authors. The study involved 42 participants of the Arctic Floating University 2023 project. Using equipment and questionnaires, the functional states of the participants were monitored once every two days. It was found that the functional state of the participants of the scientific expedition to the Arctic throughout the entire period was characterized by favorable values: average and acceptable levels of performance, subjective comfort and low stress values according to psychophysiological and psychological parameters. The most difficult periods in terms of adaptation of the participants to the Arctic conditions are the days of the start of the arrival, as well as days 7–8 and 13–14 of the expedition.

*Keywords:* functional state, working capacity, stress, scientific expedition, Arctic, group isolation.

## **Профессиональная подготовка студентов магистратуры: овладение навыками и умениями разработки системы оплаты труда в организации<sup>1</sup>**

*Д. А. Смирнов, А. А. Смирнов, Е. В. Соловьева, А. А. Шишмаков*

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
г. Ярославль

В статье представлен проект междисциплинарной команды Ярославского университета, который направлен на геймификацию обучения студентов магистратуры навыкам и умениям формирования системы оплаты труда в организации. В будущем, с помощью созданной компьютерной программы, можно в игровой форме изучать дисциплину «Правовое регулирование заработной платы» по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция». В этой дисциплине есть междисциплинарный подход: на стыке трудового права, психологии труда, психологии мотивации и методики преподавания. В статье описаны особенности геймификации в качестве диагностики психологических качеств и изложены результаты первичной апробация игры. Найдены недостатки геймификации как нового средства диагностики, их необходимо нивелировать при создании программы для обучения. Описаны преимущества геймификации в процессе обучения студентов, которые стоит учитывать при создании игр подобного типа.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, студенты магистратуры, геймификация, конативная модель.

---

1 Исследование выполнено в рамках конкурса на предоставление грантов преподавателям благотворительной программы «Стипендиальная программа Владимира Потанина».

## Введение

В настоящее время наблюдается внедрение компьютеризированных средств обучения в профессиональную подготовку специалистов. Развивается дистанционное обучение, интерактивные и геймифицированные уроки, вебинары, и другие методики.

Важным является понять: как улучшить обучение для подготовки конкурентоспособных специалистов с помощью новых средств компьютерных технологий, а не создать «помехи», факторы, отвлекающие и мешающие обучению? В нашем исследовании мы проанализировали те аспекты, которые, действительно, помогают профессиональной подготовке студентов с помощью геймификации. Геймификацию мы понимаем в двух аспектах: в широком значении как внедрение составляющих игры в неигровые процессы, так и узком значении как создание компьютерной программы для обучения.

Нами созданы несколько игр для диагностики качеств и с учетом теоретического анализа и собранного эмпирического материала предложен проект по созданию игры более сложного уровня – обучения студентов [5, 6].

Согласно концепции нашего проекта, игрок примеряет на себя роль начальника отдела, и ему предстоит разработать систему оплаты труда для подчиненных ему работников. При этом разрабатываемая система оплаты труда должна, во-первых, соответствовать действующему законодательству, во-вторых, адекватно стимулировать работников на выполнение трудовых обязанностей (с точки зрения научной психологии), в-третьих, давать экономический эффект в рамках игры. Важно создать не просто игру, а учитывать принципы права и основные аспекты мотивации персонала, разрабатываемые в современной науке [1, 2].

Подобного рода проекты в индустрии компьютерных игр именуется тусооп – компьютерная стратегия и экономический симулятор, позволяющий выступить в роли руководителя определенного бизнеса. В то же время, игры данного жанра носят в первую очередь развлекающий характер и не ставят своей целью обучение игрока. В отличие от этого, предлагаемый проект специально направлен на развитие компетенций, предусмотренных ФГОС магистратуры по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» и рабочей программой дисциплины «Правовое регулирование заработной платы».

Основные ожидаемые результаты: качественно новое улучшение освоения компетенций по рабочей программе дисциплины, магистранты получают возможность на практике применить подходы, о ко-

торых им рассказывают на лекционных занятиях, и оценить приблизительный эффект от их применения в компьютерной симуляции. При этом если такие результаты обучения, как знаниевый компонент компетенций, может быть освоен магистрантами в рамках лекционных занятий и самостоятельно, то предлагаемый подход позволит принципиально улучшить результаты освоения дисциплины в рамках таких составляющих компетенций, как умения и навыки.

Применение геймифицированного подхода в данном случае позволит сделать уникальный образовательный продукт и наработать опыт для применения данного подхода в других дисциплинах.

В. А. Толочек в изучении динамики профессионального становления субъекта на протяжении трудовой жизни отмечает важность условий социальной среды, актуализируемых как ресурсов. Мы предполагаем, что условие в виде геймификации может способствовать улучшению понимания материала [11, 12].

Кроме условий, автор отмечает, что ключевая особенность профессиональной деятельности ее совместный, а не индивидуальный характер. В качестве таких моделей могут выступать управленческая деятельность руководителей, учебно-образовательная деятельность учителей и преподавателей, спортивных тренеров, деловые коммуникации менеджеров и др. [10, с. 81].

Комиссия по перспективам образования ЮНЕСКО сформулировала 9 основных положений в 2020 году, одним из которых стало предложение оказывать поддержку разработке цифровых инструментов. Наш проект по геймификации позволит создать инновационный продукт, который можно транслировать на другие дисциплины. Модель обучения трансформируется для наглядности, практикоориентированности и доступности.

Программа, позволяющая в реальном времени обучаться профессиональным компетенциям, позволит студентам быстрее осваивать материал и не только знать его, но и владеть им. Игра позволит каждому магистранту быстро выдавать своевременную обратную связь, что не всегда обеспечивает традиционная модель обучения в вузе. Преподаватель является модератором процесса, помогает студентам осваивать материал.

Качественно улучшая освоение компетенций по рабочей программе дисциплины, магистранты получают возможность на практике применить подходы, о которых им рассказывают на лекционных занятиях, и оценить приблизительный эффект от их применения в компьютерной симуляции. Например, в современных психологических

исследованиях подчеркивают существенную роль нематериальных методов стимулирования и мотивации персонала. Исследователи доказали, что менеджеры и работодатели должны обеспечивать не просто достойный уровень оплаты, но и поддерживать и закреплять систему вознаграждения сотрудников своих организаций. Именно этому может научить наша компьютерная программа: важно соблюдать междисциплинарный подход на стыке психологии, права и компьютерных технологий. Причем психология играет ключевую, существенную роль, которая заключается в подборе методов мотивации внутри игры, и методов обучения для игроков [4, 13].

### **Методы и организация исследования**

С опорой на предыдущий опыт разработки геймификации мы учли основные недостатки предыдущей программы. В прошлой версии была возможность лишь диагностики (среза, *статистики* исследуемых качеств), в данной версии мы планируем обучение с помощью программы (*динамики* исследуемых качеств).

*Цель* проекта: разработка и внедрение в учебный процесс игровой компьютерной симуляции разработки магистрантами системы оплаты труда в организации в рамках дисциплины «Правовое регулирование заработной платы»

Задачи проекта:

1. Разработка игровой компьютерной симуляции.
2. Внедрение этой симуляции в учебный процесс.
3. Аprobация обновленной дисциплины на магистрантах, сбор с них обратной связи и корректировка в соответствии с результатами сбора обратной связи.
4. Распространение практики применения геймификации с помощью популяризации данного направления.

Целевой аудиторией проекта являются студенты второго курса магистратуры (около 50 человек) по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» по профилю «Цивилистика, трудовое и финансовое право». На решение о редизайне образовательного продукта повлияло два фактора:

1. Во-первых, опыт дистанционного студентов в период эпидемии COVID-19, который показал, что для эффективного обучения современных студентов необходима максимально возможная наглядность в предоставлении материала и интерактивность.

2. Во-вторых, окончание эпидемии и возврат в аудитории выявил субъективную неудовлетворенность авторов проекта традиционной методикой преподавания.

Современным студентам уже недостаточно просто освоения методического материала и общения с преподавателем. Явно ощущается необходимость в современных компьютеризированных подходах к решению педагогических задач. В этом контексте геймификация и компьютерные симуляции являются отличным и новаторских решением, которое позволит улучшить освоение дисциплины, увяжет воедино теоретические наработки, которые преподаются на лекциях, с практическими решениями, которые магистрантам придется принимать на практике.

Мы начали апробацию собственной разработки Конативной модели геймификации для психологической диагностики и выявления зон риска девиантного поведения в образовательных учреждениях [5, 6]. Нами создан продукт, который представляет собой компьютерную игру, направленную на психологическую диагностику девиантного поведения. Нами проведен подробный теоретический анализ, где были выбраны стимулы, вопросы из апробированных методик. Был написан сценарий локации, где диагностические вопросы «вплетены» в нить сюжета игры. Испытуемым были даны стандартные методики и проведена игра в присутствии экспериментатора. Были получены значимые корреляции между итоговым баллом игры и стандартизированными методиками [7, 8, 9].

Выбранные стандартизированные методики для проверки внешней валидности игры:

1. Диагностика склонности к отклоняющемуся поведению (А. Н. Орел). Шкалы: установка на социально-желательные ответы, склонность к преодолению норм и правил, склонность к аддиктивному поведению, склонность к самоповреждающему поведению, склонность к агрессии, волевой контроль эмоциональных реакций, склонность к делинкветному поведению, принятие женской социальной роли.
2. Для определения выраженности параметров эмпатии выбран тест В. В. Бойко диагностики уровня эмпатических способностей, шкалы – рациональный (РЭ), эмоциональный (ЭЭ), интуитивный (ИЭ) каналы эмпатии; установки, способствующие эмпатии (СЭ); проникающая способность в эмпатии (ПС); идентификация (И); общий уровень эмпатии (ОУ).

3. Для определения уровня развития трех составляющих компонентов вузовской адаптированности, таких как: социальный, профессиональный, дидактический – в исследовании была использована опросниковая стандартная методика, разработанная М. С. Юркиной, «Адаптация студентов к вузу».

На данном этапе в качестве испытуемых выступили студенты первого курса Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (в общем количестве 30 человек). Студенты факультетов психологии, в исследовании приняли участие только женщины. Средний возраст испытуемых составил 19 лет.

### **Разница в моделях геймификации. Результаты апробации**

В результате мы получили значимые корреляции со склонностью к самоповреждающему и саморазрушающему поведению, с интуитивным каналом эмпатии ( $r=0,45$ ,  $p\leq 0,01$ ) и обратную взаимосвязь с дидактической адаптацией студентов. Взаимосвязи подтверждают внешнюю валидность, так как существует связь с апробированным конструктом. Взаимосвязь девиантного поведения (итоговый балл показывает выраженность склонности к нарушению норм и правил) и дидактической адаптации представляется экологичным и верным, следовательно, игра отражает часть реальности адекватно ( $r=-0,34$ ,  $p\leq 0,05$ ). Этот же вывод следует из взаимосвязи со склонностью к самоповреждающему поведению и итоговым балом игры ( $r=0,37$ ,  $p\leq 0,05$ ).

Главная особенность геймифицированной методики заключается в том, что снижается метакогнитивный контроль испытуемого. Тем самым реакции переходят на план действий, уменьшается частота социально-одобряемых ответов. А. В. Карпов с коллегами разрабатывают теоретические основы для выделения нового класса деятельности – субъектно-информационного. Авторы подчеркивают, что важной тенденцией проводимых исследований является приоритетное внимание к проблемам, которые обусловлены внедрением компьютерных технологий и которые соотносятся, прежде всего, с личностью самого обучающегося. На наш взгляд, важным механизмом, который выделяют авторы, – это ингибция мониторинга, т. е. снижение меры выраженности метакогнитивного плана. Испытуемый в процессе внедрения цифровизации в свою деятельность прибегает к специфическим средствам, позволяющим минимизировать степень рефлексивного контроля за деятельностью и ее частными функциями [3].

С какими сложностями может столкнуться исследователь при апробации игровой формы психологической диагностики?

При создании игр, мы заметили следующие особенности: испытуемый должен совершать самостоятельный выбор. Поэтому мы назвали модель – конативной. Это означает, что испытуемый должен не основываться на выборе персонажа, или принимать роль, которая обозначена в игре, а играть «за себя», принимать выбор, который он осознает как собственный.

Конативность – это особенность выражения активности в действии, или выражение внутренней психической активности во внешнем плане.

В создании игровой формы диагностики мы придерживались множественного выбора из нескольких вариантов решений. К примеру, герой в игре задает вопрос, на него есть ответы, как в обычной методике диагностики. Эта вариативность ответов тоже обеспечивает лучший диагностический эффект. В играх с развлекательным характером не существует множество вариантов выбора, в большинстве случаев это один сюжет для всех игровых.

Нами получена положительная связь между итоговым баллом игры и интуитивным каналом эмпатии ( $r=0,45$ ,  $p\leq 0,01$ ). Интуиция в эмпатии низкоуровневый канал эмпатии, который тормозит адаптацию студентов в вузе [7]. Важно создать такой эффект игры, где испытуемый развивает именно высокоуровневые каналы эмпатии, которые конативны, например, Проникающую способность в эмпатии. Мы предполагаем, что при обучении студентов мы учтем эту специфику, и направим на положительную активность субъекта во внешнем плане, а не на интуитивное, скрытое решение.

Промежуточным итогом нашей работы может быть вывод о том, что для изменения модели геймификации для изучения психологических качеств важно:

1. Учитывать действия испытуемого. Каким образом? Он должен сам принимать решения в игровом процессе, его выбор должен изменять сюжет, и на каждый момент выбора предлагается игрой несколько вариантов решения (в нашем случае 4).
2. Решения испытуемого должны быть эксплицированы, т.е. «развернуты» во внешнем плане, а не приниматься интуитивно. Эмпатия, «вчувствование» в персонажей игры должны быть на уровне конативной эмпатии, действенной.
3. Диагностика в геймифицированной форме должна переходить в корректирующую игру, за этим стоит развитие геймификации



как инструмента. Поэтому было решено разрабатывать игру, направленную на динамику, формирования психологических качеств.

### **Преимущества модели геймификации при обучении**

Настоящий проект как образовательный продукт может использоваться при аудиторной работе в рамках традиционного обучения в компьютерном классе.

Эта модель обучения предполагает достаточно большой объем самостоятельной работы над изучением курса. В нашем варианте дизайна курса будут существенно улучшены следующие моменты: самостоятельная работа на изучение теории отводится на практическое применение, отработку и развитие компетенций в аудитории, обсуждение с преподавателем возникающих по ходу изучения материала вопросов происходит на конкретных примерах из игровой геймификации, происходит наглядное овладение материалом, улучшение не только знаний, умений, но и навыков.

Создаваемый продукт игровой симуляции позволяет дополнить и улучшить традиционный формат обучения, он не заменяет преподавателя, а помогает ему. Интерактивная игровая специфика становится «помощником» в учебных занятиях по дисциплине. Сама игра строится на обратной связи, которая будет предьявляться своевременно, сразу после ошибки или верному выбору обучающегося. Преподаватель может оценить верную стратегию студентов, показать и акцентировать внимания на ограничениях тех или иных методов стимулирования сотрудников в организации [13].

Образовательный продукт может использоваться в рамках дистанционного обучения совместно с лекциями и выполнением заданий в дистанционном формате. Студенты могут проходить при необходимости игру из дома. Преподаватель обязательно организует семинары и лекционные занятия в онлайн-конференциях на площадках для видеосвязи. На наш взгляд, геймификация даже улучшит дистанционную работу связи с тем, что у студентов появится больше активного взаимодействия с материалом. Интерактивная составляющая геймификации позволяет включить обучающихся в работу, выстроить удаленное сотрудничество студентов между собой и преподавателем. Широко известен феномен «диффузии ответственности» при дистанционной работе. Каждый студент чувствует, что он отдален, не присутствует непосредственно на занятии, а между препода-

вателем и студентом образуется некий «вакуум» отчужденности труда из-за цифрового пространства. Видеосвязь позволяет уходить студенту, часто отвлекаться. Игровая симуляция будет вовлекать студентов в сложный материал, давать обратную связь для каждого студента, тем самым обучающийся будет чувствовать себя в процессе взаимодействия, принятия *активных* решений.

В связи с тем, что образовательный продукт является достаточно гибким в условиях обучения, он может использоваться и при гибридном обучении. В частности, возможна работа магистранта на симуляторе дома и обсуждение результатов в формате аудиторных занятий.

Это объединяет два предыдущих решения: обучающийся может при отсутствии на занятии пройти материал самостоятельно. Преподаватель дополняет свою работу геймификацией для большего включения студентов в учебный процесс, для наглядности и *своевременной* обратной связи для каждого студента. Преподаватель не всегда может оценить работу каждого студента на каждом занятии, но геймификация позволяет давать *обратную связь* актуально и тем самым развить навык самооценки, *самостоятельного выбора* стратегий реагирования и другие профессиональные компетенции.

Поскольку геймификация не заменяет никак преподавателя, а является моделированием среды, где можно применить правовые знания, то игра становится инструментом для преподавателя. Преподаватель может использовать игровую симуляцию с помощью методических указаний на любом занятии курса и в любом формате.

## **Заключение**

Нами создана и на начальном этапе апробирована игра комплексной диагностики девиантного поведения и выявления зон риска обучающихся в образовательных учреждениях. Исходя из этого опыта: теоретического и эмпирического анализа данных, опыта создания и внедрения игры, мы создали начальные рекомендации по изменению модели геймификации.

При разработке игровой ситуации важно создать условия выбора. Именно они становятся дескриптором диагностики. Выбор создает условие неопределенности, создает условия для внешней активности личности. Игра, где испытуемый пассивный участник событий — не принесет должного эффекта.

Цитируя В.Д. Шадрикова, хочется отметить, что именно создание условий может изменить понимание студентом материала: «Удив-

ляясь детской любознательности, мы не удивляемся тому, что с возрастом она становится не столь явной. В чем здесь причина? Отвечая на данный вопрос, можно предположить, что с возрастом развивается содержание внутреннего мира ребенка, он в гораздо меньшей степени попадает в состояние личной неопределенности. Понимание окружающего мира не несет явного личностного смысла. Одна из тайн педагогического мастерства заключается в том, чтобы изучаемый материал стал личностно-значимым, нарушил равновесие во внутреннем мире, внес в него определенную неопределенность, тем самым запустив природный механизм понимания, направленный на снятие неопределенности» [14, с. 120].

Нами разрабатывается проект по созданию программы «Геймификация обучения разработке системы оплаты труда в организации». В итоговом продукте учтены ситуации множественного выбора, и их сущность значительно усложнена, что будет изложено в следующих исследованиях.

В перспективе исследования следует представить подробную апробацию динамической и статической модели геймификации для изучения психологических качеств. Важно выявить недостатки, которые возникают при разработке подобных игр, чтобы учесть их и исправить в будущем.

### Литература

1. *Афанасьев В. Н., Лысенко Е. В.* Ключевые аспекты влияния мотивации персонала на производительность труда // Весенние дни науки: сборник докладов Международной конференции студентов и молодых ученых. Екатеринбург, 2023. ИД «Ажур», 2023. С. 133–136.
2. *Вагнер В. А., Лобанова В. В.* Основные проблемы мотивации персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 2. С. 74–78.
3. *Карпов А. В., Карпова Е. В., Чемякина А. В.* Закономерности развития метакогнитивной регуляции информационной деятельности в процессе профессиональной подготовки // Перспективы науки и образования. 2023. № 3 (63). С. 457–475.
4. *Пекарева В. В., Печерский Д. В., Туарменский В. В.* Роль мотивации персонала и методы его стимулирования // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: практика и теория. 2023. С. 171–174.
5. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2022666293. Российская Федерация. Программа для диагностики и профилактики проблемы буллинга в школьном возрасте «Ней-

- трализаторы»: № 2022665322: заявл. 18.08.2022: опубл. 30.08.2022 / А. А. Шишмаков, Д. А. Смирнов, Е. В. Соловьева, В. Н. Процевская, А. А. Смирнов; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49444405>.
6. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2023680270 от 27.09.2023, Программа для психологической диагностики и выявления зон риска девиантного поведения в образовательных учреждениях «КОД. Комплексная оценка девиаций», авторы: А. А. Шишмаков, Д. А. Смирнов, А. А. Смирнов, Е. В. Соловьева, заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова».
  7. *Смирнов А. А., Смирнов Д. А., Соловьева Е. В.* Конативная модель геймификации для психологической диагностики и выявления зон риска девиантного поведения в образовательных учреждениях // *Перспективы науки и образования*. 2023. № 6 (60). С. 384–402.
  8. *Смирнов А. А., Карпов А. А., Смирнов Д. А., Соловьева, Е. В.* Диагностика и профилактика деструктивного поведения и оптимизация социальной адаптации студентов вуза // *Перспективы науки и образования*. 2022. № 6 (60). С. 384–402.
  9. *Смирнов А. А., Смирнов Д. А., Соловьева Е. В.* Использование геймификации при обучении студентов юридического факультета // *Актуальные проблемы совершенствования высшего образования: тезисы докладов конференции*. Ярославль: Филигрань, 2024. С. 524–526.
  10. *Толочек В. А.* Стили деятельности: ресурсный подход. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. 366 с.
  11. *Толочек В. А.* Профессиональное становление субъекта и динамика актуализации условий среды как ресурсов // *Психологический журнал*. 2023. Т. 44. № 6. С. 26–36.
  12. *Толочек В. А.* Феномен «компетенции»: открытые вопросы // *Вестник Московского университета*. Сер. 14. «Психология». 2020. № 4. С. 84–109.
  13. *Халилова Р. Р.* Нематериальная мотивация персонала на примере банковской структуры // *Вестник науки*. 2023. Т. 4. № 1 (58). С. 98–104.
  14. *Шадриков В. Д., Макарова К. В.* Психология и педагогика субъективной реальности: мысль, понимание мысли, научение. М.: Когито-Центр, 2024. С. 120.

## **Professional training of master's degree students in mastering the skills and abilities of developing a remuneration system in an organization<sup>1</sup>**

*D. A. Smirnov, A. A. Smirnov, E. V. Solovyeva, A. A. Shishmakov*

*P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl*

The article presents a project of the interdisciplinary team of Yaroslavl University, which is aimed at creating gamification for teaching graduate students the skills and abilities of forming a wage system in an organization. In the future, with the help of a created computer program, you can playfully study the discipline “Legal regulation of wages” in the field of training 40.04.01 “Jurisprudence”. There is an interdisciplinary approach in this discipline: at the intersection of labor law, labor psychology, motivation psychology and teaching methods. The article describes the features of gamification as a diagnosis of psychological qualities and presents the results of the initial testing of the game. The disadvantages of gamification as a new diagnostic tool have been found, they need to be leveled when creating a training program. The advantages of gamification in the learning process of students are described, which should be taken into account when creating games of this type.

*Keywords:* professional training, graduate students, gamification, conative model.

---

<sup>1</sup> The research was carried out as part of a competition for grants to teachers of the “Vladimir Potanin Foundation”.

## **Психологические аспекты безопасности труда и профессионального здоровья в строительной отрасли**

*Е. А. Столярчук, Е. Зорич*

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Санкт-Петербург, Россия

В статье рассматриваются психологические аспекты безопасности труда и профессионального здоровья в строительной отрасли. Представлены результаты эмпирического исследования отношения к здоровью руководителей, специалистов, мужчин и женщин, работающих в строительстве. Выявлены взаимосвязи доминирующих черт личности, жизненных ориентаций, активности, настроения, самочувствия у руководителей и специалистов в строительной отрасли. Были проанализированы жизненные ценности, барьеры к здоровому поведению и причины сохранения здоровья у 136 специалистов строительной отрасли (инженеров, прорабов, руководителей проектов) в возрасте от 20 до 65 лет. Представлены основные направления программ обучения для руководителей и специалистов, работающих в строительной отрасли, по безопасности труда и сбережения здоровья.

*Ключевые слова:* отношение к здоровью, барьеры здорового поведения, смысложизненные ориентиры, самочувствие, настроение, активность, жизненные ценности, личностные особенности.

### **Актуальность проблемы**

В настоящее время в России и за рубежом особое внимание уделяется программам безопасности труда и сбережению здоровья для персонала. В основу таких программ положены следующие предпосылки: образ жизни оказывает важное влияние на здоровье человека; люди могут изменить свои привычки, если им оказать соответствующую по-

мощь; рабочее место наиболее эффективно для помощи такого рода, так как люди проводят на рабочем месте много времени.

Руководство организаций должно быть заинтересовано в реализации таких программ, так как они позволяют повысить надежность и производительность труда, сократить количество больничных листов, снизить затраты на оплату страховки, улучшить психологический климат в коллективе. Все чаще сбережение здоровья достигается с помощью различных методов психической саморегуляции, в том числе аутогенной тренировки, биологической обратной связи, медитации и других методов [2].

Поэтому самое непосредственное отношение к проблеме профессионального здоровья и долголетия имеет обеспечение безопасности труда. Изучение психологических причин несчастных случаев, возникающих в процессе труда, путей использования психологических знаний для повышения безопасности деятельности представляет собой одну из приоритетных задач в управлении персоналом. Ее практическое решение предполагает осуществление следующих мер: профессиональный подбор (отбор) персонала; выявление лиц (групп) риска; профессиональное обучение: формирование индивидуального безопасного стиля деятельности, мотивации к безопасной работе; оптимальная организация режимов труда и отдыха; индивидуальная и групповая профилактика безопасного поведения.

О.Л. Сиу и др. [13] исследовали взаимосвязь между возрастом, отношением и показателями безопасности, используя китайскую версию опросника «Отношения к безопасности (SAQ)», разработанного И. Дональдсом и Р.Д. Кантером [7], и пришли к выводу, что пожилые работники более склонны демонстрировать положительное отношение к безопасности, чем молодые работники.

Рассмотрим, как, в частности, в строительной отрасли обстоит ситуация с отношением к безопасности, профессиональному здоровью, а также рассмотрим какие уже меры принимаются для улучшения данных аспектов в настоящее время. Н. Ньятека и соавторы обнаружили, что строительная отрасль инвестирует меньше средств в обучение технике безопасности, чем многие другие отрасли с низким уровнем риска в профессиональной деятельности, такие как розничная торговля и общественное питание [14]. Действительно, опрос 1052 работодателей и 1311 работников Safe Work Australia [12] показал, что 39% строительных работодателей не проводили никакого обучения по охране труда и технике безопасности для своих сотрудников, что ниже, чем доля работодателей, проводящих об-

учение по технике безопасности в других приоритетных областях отрасли.

Низкий уровень обучения по технике безопасности в строительной отрасли исследователями объясняются нехваткой времени и средств на строительных площадках, что делает любое обучение бременем, а также на относительно большое количество небольших фирм и независимых подрядчиков в отрасли, которые имеют ограниченные ресурсы для инвестиций в обучение [6, 9].

Межотраслевое исследование отношения к безопасности, проведенное организацией Safe Work Australia показало, что работодатели в строительстве гораздо чаще считают риски на рабочем месте неизбежными (46%), чем работодатели в других сферах промышленности (13%), что строители также чаще соглашались с тем, что мелкие инциденты были нормальной частью их повседневной работы (50% по сравнению с 19%, соответственно) и что их рабочее место не подходит для тех, кто чрезмерно беспокоится о травмах (44% по сравнению с 13%, соответственно) [16]. Двадцать шесть процентов строителей согласились с тем, что они берут на себя риск на работе, а 14% согласились с тем, что они нарушат правила безопасности, чтобы завершить работу в срок.

Все больше инструктаж работников по технике безопасности становится неотъемлемой частью строительного процесса, так как он необходим по законодательству, однако и он не всегда дает необходимый результат. В целом, основываясь на статистически значимых изменениях отношения к безопасности до и после обучения, результаты Австралийских исследователей показывают, что вводный курс по технике безопасности на строительной площадке произвел очень мало изменений в отношении участников к безопасности [12]. Статистически значимые результаты показывают лишь незначительное положительное изменение на 3,8% среднего балла опрошенных респондентов до и после программы обучения технике безопасности в пропорции к максимально возможному изменению. Результаты Р. Лузмор и Н. Малуф показывают, что основное положительное влияние обучения техники безопасности было на базу знаний после обучения и, в частности, на поведенческие намерения его получателей (хотя положительное влияние было незначительным в контексте общего изменения на 3,8%, указанного выше). Строители после данного обучения имеют улучшение в знаниях и безопасном поведении, но в реальности они больше не заботятся о безопасности. Это может быть связано с тем, что уровень эмоциональной вовлеченности в вопросы безопасности высок в про-



цессе обучения, а через некоторое время он снижается, так как не происходит его подкрепления.

Значимым отличием строительной сферы является то, что одновременно над выполнением проекта работает множество профессионалов с разными специфическими знаниями, условно мы можем их разделить на две группы, где в первой большая нагрузка приходится на физический труд, во второй на умственный труд. Следуя из этого, было бы неверным исследовать всех представителей строительной отрасли вместе, поэтому и психофизическая нагрузка будет разная. Д. Бошман и соавторы оценили психосоциальную рабочую среду, распространенность жалоб на психическое здоровье и связь между этими двумя факторами среди каменщиков и прорабов [4]. Для этого кросс-секционного исследования было отобрано в общей сложности 1500 голландских каменщиков и мастеров. Распространенность последствий для профессионального здоровья, о которых сообщали каменщики и руководители, соответственно, была следующей: высокая потребность в восстановлении после работы (14%, 25%), недомогание (5%, 7%), депрессия (18%, 20%) и посттравматическое стрессовое расстройство (11%, 7%). Среди обеих профессий высокая скорость и количество работы были связаны с симптомами депрессии.

В строительной отрасли, когда работающие слишком сосредоточены на своей профессиональной деятельности, они становятся слепыми по невнимательности, что снижает их способность восприятия и делает их более уязвимыми для опасностей. Кроме того, повторяющиеся задачи, требующие очень низкой когнитивной нагрузки, могут привести к несчастным случаям. Например, когда работники монтируют крышу, они из стандартного обучения знают, что падение представляет собой серьезную опасность. Поскольку строители сосредоточены на том, чтобы избежать падения, они могут не знать, что их также может ударить предмет. Эти типы отвлечения внимания и отсутствие внимания к безопасности могут привести к слепоте по невнимательности [4]. Все это доказывает, что даже если работники прошли обучение по технике безопасности, они все равно могут получить травму.

Отдельную проблему линейных менеджеров, которыми на строительном объекте являются бригадиры, выделили в своей работе Ю. Костылева и В. Серкин [8]. Условия работы линейных менеджеров требуют от них постоянного и одновременного решения множества разнородных задач, приучают их к постоянному состоянию повышенной тревожности для слежения за всегда меняющимся предметом труда (участком реальности). В результате многие линейные менеджеры постоянно

«перерабатывают» и откладывают решение других (внерабочих) жизненно важных проблем — личных, семейных, карьерных и других. В своих мечтах большинство бригадиров покидают эту работу, накопив достаточно денег, покупают домик с участком, живут спокойной, обеспеченной и достойной жизнью. Бригадир в строительстве имеет одну из самых высоких психологических нагрузок, так как кроме выполнения своих прямых обязанностей они отвечают за жизни подчиненных и в ситуациях с несчастным случаем на объекте могут нести от административной до уголовной ответственности. Поэтому необходимо профессиональному здоровью бригадиров и специалистов в строительстве следует уделять особое внимание.

Анализ литературы показал, что мало изучены барьеры здорового поведения в профессиональной деятельности, тем не менее есть данные результатов исследования сотрудников вневедомственной охраны [1] и школьников [2].

Изучение барьеров здорового поведения в строительной отрасли необходимо для разработки программ по технике безопасности и сохранению здоровья.

#### **Постановка проблемы исследования: цель, задачи и гипотезы исследования**

*Целью* данного исследования являлось изучение психологических аспектов отношения к здоровью работающих в строительной отрасли.

*Общая гипотеза* исследования: чем больше определены смысловые ориентиры, тем выше ценность здоровья, активность и хорошее настроение, самочувствие работающих в строительной отрасли.

*Частные гипотезы исследования.* Руководители строительной отрасли имеют более высокие показатели по экстраверсии, смысловым ориентациям настроению, активности и самочувствию, чем специалисты.

Женщины больше эмоционально тревожатся о своем здоровье, открыты к новому, более целеустремленны по сравнению с мужчинами, которые меньше уделяют внимание здоровью.

*Задачи исследования:*

- Определить и сравнить отношение к здоровому поведению, жизненные ценности по должности и полу в строительной отрасли.
- Оценить и сравнить смысловые ориентации, личностные особенности, самочувствия, активность, настроение по должности, полу в строительной отрасли.

- Выявить взаимосвязи личностных особенностей с смысложизненными ориентациями, самочувствием, активностью и настроением по должности.
- Разработать практические рекомендации по сохранению здоровья работающих в строительной отрасли.

*Предмет исследования:* отношение к здоровью, барьеры здорового поведения, смысложизненные ориентиры, самочувствие, настроение, активность, жизненные ценности, личностные особенности.

*Объект исследования:* работающие в строительной отрасли.

### **Выборка и методология исследования**

В исследовании приняло участие 136 работающих в строительном секторе из различных регионов России и 13% из Латвии в возрасте от 20 лет до 65 лет (до 25 лет 29%, от 26 до 30 лет 35%, от 31 до 35 лет 15% и старше 36 лет 21%), из них 46% мужчин, из них 91% имеют высшее образование. Большая часть строителей проводит на рабочем месте нормированное количество часов и только 28% опрошенных ответили, что имеют ненормированный график. 72% специалистов работают нормированный рабочий день, 1% из них имеет сменный график, остальные имеют пятидневный рабочий график. Работа в строительном секторе часто связана со сверхурочными часами, однако в этом исследовании, две трети респондентов работают стандартное рабочее время. В основном, их работа с документами (39%), с техникой (7%), взаимодействием с людьми (10%) или комбинацией из всех предложенных вариантов (44%). Имея формально одну и ту же должность, строители по-разному обозначают тип своей деятельности. Это связано с как сами люди оценивает свою работу и что больше всего у них занимает время в течении рабочего дня. Работающие в строительной отрасли были разделены на две группы: специалисты 63% (инженер, инженер-проектировщик, инженер-конструктор, проектировщик, чертежник, архитектор, архитектор-конструктор, генпланист) и руководители 37% (руководитель проекта, главный инженер проекта, руководитель отдела, директор, директор департамента, начальник отдела, главный специалист, ведущий архитектор, ведущий инженер, главный инженер проекта, прораб). Руководители различаются по количеству подчиненных: 22% имеют в подчинении менее 10 человек; 13% имеют в подчинении от 10 до 50 человек; 2% в подчинении имеют от 50 до 100 человек; и один – в подчинении более 100 человек.

*Методы исследования:* личностный опросник «Большая пятерка» (Big Five Inventory – 2-S) Мишкевича и др., «Смысложизненные ориентации» адаптирован Д. А. Леонтьевым, опросник отношения к здоровью Г. С. Никифорова; опросник САН (самочувствие, активность, настроение) и анкета «Здоровое поведение».

*Математико-статистические методы:* описательная статистика с использованием критерия согласия Колмогорова–Смирнова для проверки на нормальности распределения; сравнительный и корреляционный анализы.

## **Результаты исследования и их обсуждение**

В результате опроса работающим в строительной отрасли было предложено выделить 3 ценности в жизни и распределить их по значимости. Самыми главными, по их мнению, являются «Семья и друзья» (29%), «Работа, карьера и саморазвитие» (22%) и «Здоровье» (12%), а далее «Отдых, развлечения и хобби» (7%), «Деньги» (6%) и «Безопасность и комфорт» (6%). Получены значимые различия между ценностями мужчин и женщин. На первом месте в обоих рейтингах ценности «Семья и друзья», у мужчин 40%, и женщин 38%. Далее приоритетность ценностей различна. Мужчины на второе место поставили ценность «Здоровье» (18%), женщины – «Работа, карьера и саморазвитие» (23%); на третьем мужчины – «Работа, карьера, саморазвитие» (16%), женщины – «Я» (15%); на четвертом – мужчины «Безопасность и комфорт» (8%), женщины – «Отдых, развлечения, хобби» (5%); на пятом – мужчины «Деньги» (7%), женщины – «Любовь» (1%).

В ответе работающих на вопрос «Для чего необходимо здоровье?» было выделено пять доминирующих ответов: «чтобы хорошо себя чувствовать», «наслаждаться жизнью», «для реализации целей и делать что хочется», «для работы и заработка», «чтобы долго жить». Наблюдались различия в ответах по возрасту» до 40 лет «для личных или карьерных целей», после 40 лет «страх умереть и умереть молодым», «стать не дееспособным и обузой близких в старости».

Для полноценного понимания ситуации в отношении здоровья работающим в строительной отрасли было предложено в свободной форме дать 3 ответа на вопрос «Что им мешает придерживаться здорового поведения (назвать барьеры здорового поведения)?» Доминирующие ответы: «нехватка времени, в том числе из-за работы» (27%), «лень» (19%), «стресс» (12%), «желание есть не полезную еду» (10%), «усталость» (6%) и только 10% ответили, что им ниче-

го не мешает в поддержании здорового образа жизни и сбережении здоровья.

Таким образом, основными направлениями обеспечения профессионального здоровья работающих в строительной отрасли могут стать: отношение ко времени, тайм менеджмент, стрессоустойчивость; здоровое питание; снижение усталости и восстановление сил.

В результате сравнительного анализа средних значений показателей смысложизненных ориентаций были получены статистически значимые различия у руководителей и специалистов строительной отрасли, которые представлены в таблице 1.

**Таблица 1**  
Смысложизненные ориентации руководителей и специалистов  
(критерий Манна–Уитни)

Показатели	p	Руководители	Специалисты
Процесс жизни	0,001	4,06	3,82
Локус контроля – Я	0,001	6,00	5,27
Локус контроля – жизнь	0,018	5,56	5,13

Руководители по показателю «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни» больше удовлетворены своей жизнью в настоящем, а процесс жизни они воспринимают как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Они считают, что у них есть свобода выбора в построении своей жизни и убеждены, что могут контролировать ее по сравнению со специалистами.

У женщин показатели по смысложизненным ориентациям «цели в жизни», «процесс жизни» и «локус контроля – жизнь» выше на уровне тенденций по сравнению с мужчинами. Они более целеустремленны, умеют контролировать события, воплощать идеи и считают, что жизнь должна быть эмоциональна насыщена.

Показатели значимых различий средних значений самочувствия, активности и настроения руководителей и специалистов строительной отрасли представлены в таблице 2.

У руководителей получены оценки выше 4 баллов, что свидетельствует об их нормальном рабочем состоянии по сравнению со специалистами, у которых оценки ниже 4 баллов. Для руководителей характерно приподнятое настроение в контексте профессиональных и жизненных

**Таблица 2**

Самочувствие, активность и настроение руководителей и специалистов строительной отрасли (критерий Манна–Уитни)

Показатели	p	Руководители	Специалисты
Самочувствие	0,001	4,27	3,53
Активность	0,002	4,30	3,82
Настроение	0,001	4,77	3,99

планов, интересов и ожиданий, что проявляется в особенностях эмоционального отклика руководителей на воздействия любого характера. Они активны при взаимодействии с внешним и внутренним окружением. Специалистам свойственно неблагоприятные состояния, что они сами не способны оценить свое настроение как хорошее или плохое.

Оценки самочувствия, активности и настроения на уровне тенденций у мужчин выше по сравнению с женщинами строительной организации. Эмоциональный фон у женщин чаще всего подавленный, настроение плохое, что проявляется в эмоциональных реакциях не на непосредственные последствия конкретных событий, а на их значение в контексте профессиональных, жизненных планов, интересов, ожиданий и в особенностях эмоционального отклика на воздействия любого характера.

Результаты средних значений сравнительного анализа личностных особенностей руководителей и специалистов представлены в таблице 3.

**Таблица 3**

Личностные особенности руководителей и специалистов (критерий Манна–Уитни)

Показатели	p	Руководители	Специалисты
Настойчивость	0,023	7,04	6,18
Энергичность	0,009	6,88	6,02
Организованность	0,034	7,87	7,16
Продуктивность	0,009	7,81	7,02
Депрессивность	0,002	4,82	5,98
Экстраверсия	0,007	20,77	18,37
Негативная эмоциональность	0,022	16,92	19,11

Руководители имеют более высокие показатели по экстраверсии, энергичности, организованности, продуктивности. Им свойственна коммуникабельность, напористость с высокой степенью эмоциональной выразительности, умеют организовывать других и достигать результатов в своей деятельности. Специалисты имеют более высокие показатели по депрессивности и негативной эмоциональности.

Результаты средних значений сравнительного анализа личностных особенностей мужчин и женщин представлены в таблице 4.

**Таблица 4**

Личностные особенности мужчин и женщин строительной отрасли (критерий Манна–Уитни)

Показатели	p	Женщины	Мужчины
Тревожность	0,001	7,72	6,11
Эмоциональная изменчивость	0,001	6,45	4,55
Эстетичность	0,001	7,45	5,94
Негативная эмоциональность	0,000	19,62	15,89
Открытость к новому опыту	0,037	21,76	20,21

У женщин по сравнению с мужчинами выявлены более высокие показатели тревожности, эмоциональной изменчивости, эстетичности, негативной эмоциональности и открытости к новому опыту.

Анкета «Здоровое поведение» была разработана для анализа насколько работающие в строительной отрасли понимают, соблюдают общепринятые представления о здоровом образе жизни и в реальности заботятся о своем здоровье. В результате опроса определены значимые различия по критерию Манна–Уитни в группе женщин (2,24) и мужчин (1,88). Это свидетельствует о том, что женщины больше придерживаются здорового поведения, чем мужчины.

Взаимосвязи самочувствия, активности, настроения со смысловыми ориентациями и личностными особенностями работающих в строительной отрасли представлены в таблице 5.

Улучшение самочувствия, повышение активности и настроения работающих в строительной отрасли зависит от результата жизни, локуса контроля – Я, экстраверсии, доброжелательности, и ухудшатся от негативной эмоциональности.

**Таблица 5**  
**Взаимосвязи смысложизненных ориентаций,**  
**личностных особенностей с самочувствием, активностью**  
**и настроением строителей**

Показатели	Самочувствие	Активность	Настроение
Цели в жизни		0,21*	
Процесс жизни	0,41***		
Результат жизни	-0,19*	0,51***	0,41***
Локус контроля-Я	0,38***	0,70***	0,62***
Экстраверсия	0,55***	0,45***	0,35***
Доброжелательность	0,21*	0,22*	0,31***
Добросовестность		0,38***	
Негативная эмоциональность	-0,64***	-0,45***	-0,65***

*Примечание:* \*\*\* при  $p=0,0001$  и \* при  $p=0,005$ .

Чем добросовестнее работающие относятся к профессиональным обязанностям, тем выше их уровень активности.

Взаимосвязи самочувствия, активности, настроения, локуса контроля – Я и экстраверсии руководителей строительной отрасли представлены в таблице 6.

**Таблица 6**  
**Взаимосвязи самочувствия, активности, настроения, локуса**  
**контроля – Я и экстраверсии руководителей строительной отрасли**  
**(при  $p=0,0001$ )**

Показатели	Самочувствие	Активность	Настроение
Результат жизни		0,60	
Локус контроля – Я	0,52	0,74	0,64
Экстраверсия	0,64	0,54	

Чем больше удовлетворенности, продуктивности и осмысленности в прожитой части жизни руководителей, тем больше выражены их активность в жизнедеятельности и хорошее самочувствие.

У руководителей, обладающих достаточной свободой выбора в принятии решений в соответствии с целями жизни и представлениями



о ее смысле, тем больше у них выражены активность и хорошее самочувствие.

Чем больше руководители коммуникабельны, напористы, энергичны с другими и обладают высокой степенью эмоциональной выразительности, тем они более активны.

Таким образом, для здоровьесбережения, улучшения настроения, активности и самочувствия руководителям строительной отрасли рекомендуется проведение обучающих семинаров на формирование смысложизненных ориентаций, направленных на повышение позитивных представлений о себе. От контроля руководителей своей жизнью зависит, что происходит с ними, поэтому в процессе обучения следует обратить внимание на то, что от их действий зависит результат жизни. Им необходимо повышение уверенности в себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы строить жизнь в соответствии с целями и представлениями о ее смысле. Для улучшения результативности жизни нужно ориентировать руководителей на положительную оценку пройденного отрезка жизни. Что ошибки и неудачи в прошлом воспринимались как получение опыта образовательного, воспитательного и психологического и, что прожитая часть жизни была ими продуктивно осмыслена.

Взаимосвязи самочувствия, активности, настроения, смысложизненных ориентаций специалистов строительной отрасли представлены в таблице 7.

**Таблица 7**

Взаимосвязи самочувствия, активности, настроения, локуса контроля специалистов строительной отрасли (при  $p=0,0001$ )

Показатели	Самочувствие	Активность	Настроение
Локус контроля – Я		0,63	0,55
Негативная эмоциональность	0,64		0,67

Чем больше ответственности в построении жизнедеятельности в соответствии с целями и контроля над событиями собственной жизни специалистов строительной отрасли, тем выше их активность и хорошее настроение.

Чем больше выражена негативная эмоциональность, тем больше ухудшается самочувствие и настроение специалистов.

Таким образом, для здоровьесбережения, улучшения настроения, активности и самочувствия специалистам строительной отрасли

ли рекомендуется обучение на позитивное осмысление жизни: повышение уверенности, результатов в профессиональной деятельности, свобода выбора действий в соответствии с смыслом жизни и целеполаганием.

## **Выводы и заключение**

Главными ценностями при ранжировании работающими в строительной отрасли являются семья и друзья, а для женщин на втором месте работа, карьера и саморазвитие, а для мужчин – здоровье.

Руководителям свойственны высокие показатели по экстраверсии, энергичности, организованности, продуктивности, а специалисты имеют высокие показатели депрессивности и негативной эмоциональности.

Показатели самочувствия, активности и настроения выше у руководителей по сравнению со специалистами.

Локус контроля – Жизнь, процесс, результат, локус контроля – Я у руководителей выше по сравнению со специалистами, у женщин также выше по сравнению с мужчинами.

Женщины, по сравнению с мужчинами, более тревожны и в отношении здоровья, эмоционально негативны и изменчивы, эстетичны и открыты к освоению нового опыта.

Работающие в строительной отрасли определили для себя, почему им необходимо здоровьесбережение: чтобы хорошо себя чувствовать, наслаждаться жизнью; для реализации целей и делать что хочется; для работы и заработка; чтобы долго жить.

Женщины больше внимания уделяют здоровому поведению по сравнению с мужчинами.

Определены основные барьеры здорового поведения работающих в строительной отрасли: нехватка времени из-за работ, лень, стресс, желание есть не полезную еду и усталость.

Чем больше выражена у работающих в строительной отрасли негативная эмоциональность, тем их хуже настроение, самочувствие и выше контроль жизни и ее целей. У руководителей чем больше выражена экстраверсия, тем выше их активность, результативность и локус контроля – Я. Чем больше ответственности у специалистов в профессиональной деятельности в соответствии с целями и контролем над событиями, тем выше их активность и хорошее настроение.

Таким образом, основным направлением деятельности по обеспечению безопасности труда и профессионального здоровья является

ся организация обязательного обучения как для руководителей, так и для специалистов строительной отрасли.

Возможными целями обучения специалистов строительной отрасли могут стать: управление временем, улучшения стрессоустойчивости и безопасности труда на строительных площадках при работе с оборудованием и инструментами, здоровое питание, овладение психологическими технологиями повышения работоспособности и восстановления сил.

### Литература

1. *Ермаков Д. В., Никифоров Г. С.* Барьеры здорового поведения у сотрудников вневедомственной охраны. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. С. 195–199.
2. *Никифоров Г. С., Гофман О. О.* Health psychologist: occupation // *Организационная психология и психология труда*. 2020. № 2 (5). С. 96–111.
3. *Чугунова Т. Б.* Представления подростков о барьерах, препятствующих здоровому поведению. СПб.: СПбГУ, 2007. С. 595–596.
4. *Boschman J. S.* et al. Psychosocial work environment and mental health among construction workers // *Applied Ergonomics*. 2013. № 5 (44). P. 748–755.
5. *Chen J., Song X., Lin Z.* Revealing the “invisible Gorilla” in construction: Estimating construction safety through mental workload assessment // *Automation in Construction*. 2016. V. 63. P. 173–183.
6. *Dainty A., Loosemore M.* Human resource management in construction: critical perspectives. 2<sup>nd</sup> ed. 2013. P. 1–296.
7. *Donald I., Canter D.* Attitudes to safety: Psychological factors and the accident plateau // *Health and Safety Information Bulletin*. 1993. № 215. P. 5–8.
8. *Kostyleva Y., Serkin V.* The phenomenology of the script and delayed neurosis life of line managers // *Organizatsionnaya Psikhologiya*. 2022. № 1 (12). P. 201–227.
9. *Lingard H., Rowlinson S. M.* Occupational health and safety in construction project management. Spon Press, 2004.
10. *Loosemore M., Malouf N.* Safety training and positive safety attitude formation in the Australian construction industry // *Safety Science*. 2019. V. 113. P. 233–243.
11. *Nyateka N.* et al. Evaluating the Role and effectiveness of training interventions in improving the occupational health and safety of younger construction workers: a literature review // *Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2012 – Proceedings of the 28<sup>th</sup> Annual Conference*. 2012. V. 1. P. 455–464.

12. Safe work Australia: work health and safety perceptions: construction industry // Safe Work Australia. 2015. P. 1–49.
13. *Siu O. L., Phillips D. R., Leung T. W.* Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers // *Journal of Safety Research*. 2003. № 2 (34). P. 199–205.

### **Psychological aspects of occupational safety and professional health in the construction industry**

*E. A. Stolyarchuk, E. Zorich*

*St Petersburg State University*

The article discusses the psychological aspects of occupational safety in the construction industry. The results of an empirical study of the attitude to health of managers, specialists, men and women working in construction are presented. The interrelationships of the dominant personality traits, life orientations, activity, mood and well-being of managers and specialists of the construction industry are revealed. The life values, barriers to healthy behavior and reasons for maintaining health were analyzed in 136 construction industry specialists (engineers, foremen, project managers) aged 20 to 65 years. The main directions of training programs for managers and specialists working in the construction industry on occupational safety and health conservation are presented.

*Keywords:* attitude to health, barriers to healthy behavior, life-meaning guidelines, well-being, mood, activity, life values, personal characteristics.

## Полевые исследования: проблема, задачи, открытые вопросы<sup>1</sup>

В. А. Толочек

ФГБУН «Институт психологии РАН», Москва

Анализируются взаимосвязи состояния методологии, метода, предмета, объяснения отмечаются многими учеными. Феномен «ситуация» — ключевой фрагмент реальности, требует перехода к новым описаниям, к новым ресурсам методологии. Привлекая несколько критериев — классы задач, методы, методологии, традиции, — выделяются типы научно-исследовательских работ (НИР) и научно-практических работ (НПР): *эксперименты, естественные эксперименты, пилотные и полевые исследования*. Четыре типа представляют собой континуум возможности и ограничений управления условиям, в которых проводятся полевые исследования. «Ситуации» онтологически представляют собой континуум актуализированных «единиц» реальности; концептуально — последовательности комплексов условий, актуализируемых в процессах деятельности и жизнедеятельности людей.

*Ключевые слова:* методология дисциплины, методы, предмет, ситуация, НИР, НПР полевые исследования, диагностика, простые схемы, сложные схемы, проблемы, вопросы.

### Введение

Взаимосвязи состояния методологии дисциплины, метода, предмета, технологии проведения исследований, объяснения полученных результатов отмечаются учеными на протяжении более столетия [1, 3, 5, 12]. Но далеко не все «общепризнанно». Одним из наименее разработанных вопросов НИР выступает вопрос «*ситуации*».

1 Исследование выполнено по Госзаданию Минобрнауки РФ № 0138-2024-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и техногенных изменений».

*Цель* исследования: анализ методологических, методических и организационных аспектов проведения научно-исследовательских работ (НИР) в современных организациях.

*Методы*: анализ научной литературы, психодиагностика, рефлексия опыта научной и практической работы в современных организациях.

## **1. Полевые исследования и фактуальная база дисциплины**

Исторически психология выростала из опыта философской рефлексии, из опыта наблюдений за людьми и животными, из опыта использования самонаблюдения, простых сенсомоторных проб. Результаты этих испытаний фиксировались *однозначно*; участие в них было *добровольным*; все процедуры рассматривались как ответственно и честно выполняемые. На рубеже двух столетий многое изменилось. Психология стала массовой профессией (знания о ее методах, содержании методик и ключей распространяются и становятся доступными широкой аудитории); методы психологии используются в разных сферах деятельности; их репертуар расширяется, но обосновывается на немногих базовых положениях; образовательный уровень обследуемых возрастает как и социальные последствия взаимодействия психологов с обследуемыми. Объяснимо, что их поведение и их реакция на психодиагностику не остаются «однозначными».

Если, используя несколько критериев — *классы задач, доминирующие методы, зрелость методологии, научные традиции*, — сделать попытку выделить качественно различающиеся типы научных исследований, то таковыми назовем: *экспериментальные исследования, естественные эксперименты, пилотажные исследования, полевые исследования*. Четыре типа представляют собой континуум возможности и ограничений управления психологом условиями проведения НИР, возможности повторения, проверки, оценки меры влияния разных факторов, возможности противодействия со стороны других людей.

*Эксперимент* как метод научного познания характеризуется:

1. «Вызреванием» научных проблем (кристаллизацией нескольких научных подходов; устойчивым равновесием аргументов «за» и «против» в отношении каждой из альтернатив).
2. Формализацией переменных, абстрагированием от многих условий социальной действительности.
3. Длительностью подготовки.

4. Решением задач в упрощенных, обедненных, «рафинированных» условиях пространства-времени научного или учебного заведения.
5. Привлечением искусственно организованной выборки.

Ко второму классу отнесены предложенные А. Ф. Лазурский в начале XX в. «естественные эксперименты» («натурные»), проводимые по четкой программе с членами естественных контактных социальных групп в их обычной среде, в их привычном пространстве-времени (с учениками в их классе, на спортивной площадке и т. п.). К третьему классу отнесем пилотные и поисковые исследования. Их особенность – формулирование узких, единичных задач («деталей» планируемых НИР); выбираются удобное время и место, контролируемые выборки обследуемых; здесь «позволительно» долго и многократно уточнять, перепроверять, апробировать варианты решения задач, которые не влияют друг на друга. Четвертый класс НИР – «полевые исследования», – характеризуется:

1. Быстротой генерирования замысла, спонтанность в формулировании задач.
2. Поисковым характером отбора референтных признаков из множества исходных, эмпирически выделенных.
3. Оперативностью и гибкостью планирования, организации и проведения сбора данных.
4. Сбором данных в «поле» (в других организациях).
5. Формированием выборки из числа сотрудников данной организации, согласования их списка с администрацией, краткостью знакомства с ними.

При всей сложности именно этот класс НИР позволяет учитывать многие базовые условия жизнедеятельности людей. Выделяя особый класс «полевые исследования», отметим их отличия от других в плане типа научной «рациональности» (по В. С. Степину [6]) или доминирующих метапарадигм – классической, неклассической, постнеклассической.

Решение четвертого класса задач предполагает переход от «простых схем» к «сложным схемам» НИР (Обстоятельно эти типы и схемы рассматривались ранее [9, 10, 11]).

## **2. Возможные перспективы эволюции структуры НИР**

Даже не следуя очередной научной моде и информационно-технологическим трендам (глобализация, цифролизация, виртуализации, big

data и пр.) признаем, что сам факт глубокого вхождения в нашу жизнь персональных компьютеров, их возрастающая мощность, наличия удобных пакетов статистических программ, быстрота проведения расчетов, многое изменили и изменят в нашей жизни, в планировании, организации и проведения НИР.

Вероятно, что в границах нашей дисциплины мы научимся извлекать много больше ценной информации из ранее полученных массивов; будем повторно обращаться к ним, расширять формы интерпретации данных, объяснения результатов, генерирования гипотез. Возрастут временные интервалы между сбором эмпирики и ее анализом, допустимые дистанции (физические, психологические) между исследователем и обследуемыми.

### **3. Эволюция социальных объектов и сложные схемы НИР: возможности и ограничения**

Рассмотрим возможные пути нашей эволюции – возможности расширения и развития типовых схем исследования, содействующих познанию сложных уникальных явлений. Тезис об исторической эволюции социальных объектов едва ли нуждается в развернутой аргументации. Его косвенным подтверждением выступает параллельное усложнение научных задач, в том числе – в отношении особенностей выделения предмета исследования (часто комплексных объектов, в отношении которых «общепринятого» определения нет, а дискуссии продолжаются на протяжении десятилетий). Признаем, что традиционные варианты НИР, названные нами «простыми схемами» (предполагающие использование лишь методов одного класса – обычно опросников и анкет, оперирование лишь одномерными срезами эмпирических данных), имеют серьезные ограничения. Рассмотрим несколько задач, ситуаций проведения НИР (условий, поведения обследуемых и пр.), сопровождающих реальные полевые исследования.

Обобщая наш опыт и опыт коллег – опыт в широком смысле, как «опыт» [3, 4, 6], резюмируем, что даже в сравнительно небольших, «одноактных» пилотажных исследованиях целесообразно комбинировать разные варианты дифференцированных оценок, менее подверженных искажениям (усреднению, социальной желательности и пр.), комбинируя разные системы оценок, самооценок, экспертных оценок. К таким вариантам отнесем комбинации весовых долей с произвольной детализацией (в интервале 0,00–1,00: 0,10, 0,15, 0,25, 0,33 и т. п.), принудительных выборов из пары утверждений и др. (Обстоятельно



эти вопросы рассматривались ранее [8, 9, 10]). Наиболее концентрированно этот тип ситуаций НИР в нашем опыте проявился в следующем. Генеральные директора четырех промышленных предприятий одного из регионов РФ проявили заинтересованность в изучении «*факторов повышения производительности труда*». Были составлены списки сотрудников (руководителей среднего и низового звена управления, инженеров), подлежащих психодиагностике. Предполагалось изучение их личностных особенностей, особенностей стиля делового общения, распределения функций управления «по вертикали». Не ожидаемо для нас оказалось следующее:

1. Психологов не допустили к прямому взаимодействию с обследуемыми.
2. Администрацией был предложен вариант онлайн-диагностики при посредничестве со стороны работников отдела кадров.
3. Диагностика, согласно договоренности проводилась трижды в продолжение 1,5 лет.
4. Первый раз в обследовании приняли участие около 80% от списочного состава сотрудников, второй – порядка 65%, третий – 50%.
5. Имело место некоторое смещение данных, полученных в первом, втором и третьем обследовании.
6. Имело место смещение социально-демографических характеристик сотрудников, полученных в первом, втором и третьем обследовании.
7. Последовательное смещение проявлялось как: большая представленность в выборках женщин, а также лиц, занимающих низкие должностные позиции, с медленным карьерным продвижением, более продолжительное время работающих на предприятии (т. е. более лояльными оказывались представители одних социальных группы, менее – других).
8. На всех четырех предприятиях ситуации проведения НИР повторялись.

При этом сотрудники отделов кадров доброжелательно проводили нас по цехам, показывали ключевые участки, разъясняли технологии работ, отвечали на наши вопросы, позволяли переговаривать с сотрудниками на их рабочих местах. То есть нам можно было смотреть и спрашивать, задавать прямые вопросы и получать ответы, видеть и фиксировать все, представляющееся потенциально важным. Принимая во внимание, что в обследовании возрастала доля определенных категорий работников и снижалась доля других, актуальными оставались задачи

восстановления полноценности эмпирических данных. Вопросами, требующими ответа оставались следующие — можно ли как-то а) «вычислить» данные уклонившихся сотрудников; в) «интегрировать» разнородные данные, которые мы получали посредством наблюдения и беседы; с) «экстраполировать» полученные данные в отношении всего трудового коллектива, — в плане решения поставленных задач (изучении «*факторов повышения производительности труда*»), в отношении предприятия в целом?

Прежде всего, представляется возможным интегрировать с литературным материалом наших наблюдений. Например, из состава компонентов «идеального предприятия» — назовем его «идеальный эмпирический объект» (ИЭО, по В. С. Степину [11]) — можно «вычесть» то, что недостает на данном предприятии как «реальном эмпирическом объекте» (РЭО) [7, 9, 10, 11]. Таким же вспомогательным приемом может стать структурное интервью: задавая прямые закрытые вопросы (да/нет), можно быстро получить «срезы» по всем социальным группам. Более сложным, но приемлемым в этой триаде методов представляется вариант «компенсации» или «экстраполяции» имеющихся данных на недостающие — уклонившихся, саботирующих сотрудников.

Имея данные тех, кто отвечал лояльно, зная пропорции уклонившихся и пороги смещения данных диагностики, вероятно, возможно восстанавливать недостающие. Подход с интеграцией данных трех видов представим как «систему уравнений» (например, уравнений множественной регрессии, отражающих зависимости между группами числовых переменных и позволяющих получать нам недоступные переменных, предположительно их вычислять):  $y_1=f(\text{ИЭО}-\text{РЭО})$ ;  $y_2=f(x_1, x_2, x_p)$ ;  $y_3=\sum(A \in a \vee v + B \in c \vee d + C \in e \vee f + \dots + Z \in n \vee m)$ ;  $Y=f(y_1, y_2, y_3)$ .

Первую группы вычислений можно представить как сопоставление (вычитание) литературных описаний состава социальных объектов (профессии, специализации, рабочего места) и наблюдаемого их состава и состояния на данном предприятии [9, 10, 11]. Соответственно, эти расхождения «должного» (ИЭО) и действительного (РЭО) можно представить так:  $y_1=f(\text{ИЭО}-\text{РЭО})$ , где  $y_1$  — зависимая переменная; ИЭО—РЭО — различия между характеристиками идеальных эмпирических объектов и реальных (т.е. между тем, что должно быть для полноценного функционирования объекта и тем, что представлено в реальном объекте «здесь-и-теперь»). Вторую группу могут представить уравнения множественной регрессии (одни группы эмпирик мы получили, их изменения в разных группах обследуемых наблюдаемы и прояви-

лись как устойчивые тенденции; причинно-следственные отношения можно формализовать и довольно точно рассчитать) по формулам типа:  $y_2 = f(x_1, x_2, x_p)$ , где  $y_2$  – зависимая переменная (результативный признак);  $x_1, x_2, x_p$  – независимые переменные (факторы; результаты, полученные в первой выборке, второй и др., или – при первом, втором и последующих обследованиях). Третью группы вычислений можно представить как обобщение данных опросов (организованного по типу структурном интервью с закрытыми вопросами (да/нет) и/или опросников при полиграфическом тестировании:  $y_3 = \sum (A \in a \vee v + B \in c \vee d + C \in e \vee f + \dots + Z \in n \vee m)$ , где  $y_3$  – сумма «положительных» ответов на закрытые (вопросы: а или в, с или d, е или f и др.) [9].

Изучение социальных объектов когда, образно говоря, каждый обследуемый в отдельности «за», а все вместе «против», возможно и при использовании части известных данных, зная особенности гетерогенных социальных групп, привлекая все доступные для наблюдения материалы. Вероятно, эти данные можно формализовать и проводить вычисления, дающие приемлемую прогностичность. Не притязая на безупречность нашей формализации, мы лишь обращаем внимание на возможность и необходимость использования разных схем.

Другим вариантом решения «сверх-задач» может стать привлечение *квази-измерений* (эмпирических данных, замещающих другие, в наличных условиях труднодоступных – например, самооценок на экспертные оценки и наоборот; данные «срезов» не оценки прогноза эволюции объекта и т.д.) [7]. Потенциал квази-измерений много возрастает при привлечении к анализу дополнительных, косвенных данных, получаемых как на стадии сбора материала, так и позже, при подготовки данных для анализа. Квази-измерения можно рассматривать и как вариант решения задач в оппозиции «действительное–возможное» [3].

Реальные выборки обследуемых обычно гетерогенны. Пол, возраст, опыт работы, статус в организации и в рабочих группах и пр., как правило, «накладывают печать» на все акты организационного поведения и деятельности человека, внося информационные «шумы». После ввода эмпирических данных в общую базу можно видеть все «неровности» матриц, часто обусловленных отсутствием нормального распределения эмпирик в контактных группах, гетерогенностью групп по ряду признаков. Эти особенности реальных выборок требуют пристального внимания ученого; они должны становиться предметом исследования, а не теряться в общих массивах, не затеняться, не затираться малоинформативными корреляциями и «сжатием пространства переменных». (Обстоятельно эти техники рассматривались ранее [8]).

#### 4. Методы и методология полевых исследований как проблема

Возрастающая роль множества условий, заявляющих о себе «здесь-и-теперь», названных нами «*ситуация*», создают качественно иные возможности планирования и проведения научных исследований. Феномен и понятие «*ситуация*» взаимодействия людей в процессах типовой психодиагностики обсуждается психологами с середины XX в. В разных контекстах, по разным причинам эта тема неоднократно заявляла о себе в разных научных традициях, в отношении разных задач: «форма единства человека и среды описывается в терминах «*ситуация*» (Д. Магнуссон), «жизненного пространства» (К. Левин) или «мира» (С.Л. Рубинштейн). *Объект-ситуация* или объект-мир «выражает способ объединения разноплановых сил в некоторое целое, в котором цементирующая роль и инициатива принадлежит субъекту... субъект конструирует свое бытие, одновременно подчиняясь ему. *Объект-ситуация* или объект-мир становится главной альтернативой объекту-вещи... В отличие от объекта-вещи *объект-мир не дается заранее и до завершения акта остается неопределенным*» [2, с. 22; здесь и далее курсивом выделено нами – *Т. В.*]. Если к этим констатациям добавить «уточнения»: в большинстве актов в системе «человек-мир» участвует не один изолированный субъект, а несколько; это процессы актуального взаимодействия людей, протекающие в организованном и/или активно изменяемом пространстве; взаимодействия людей инициируются разными мотивами, ценностями, смыслами, целями, – то признаем, что в этих процессах «цементирующая роль и инициатива» принадлежит не одному субъекту, а всем взаимодействующим субъектам, далеко не всегда содействующим достижению целей друг друга.

Ситуации взаимодействия людей не сводятся лишь к координации «векторов» их активности. Например, в совместной профессиональной деятельности имеет место феномен асимметрии предпочтения личностных и профессионально важных качеств (ПВК) партнера, т. е. для профессионалов более важно, чтобы в *ситуациях взаимодействия* другие субъекты имели паттерны качеств, несколько смещенные относительно некоторого «эталонного набора» [12]. Реальная совместная профессиональная деятельность субъектов есть *ситуации дополнения, достраивания «целого»* в границах взаимодействия и в возможностях двух и более взаимодействующих субъектов. То есть, всегда есть нечто, интуитивно или осознанно добавляемое субъектом до завершенности некоторого целого, того целого, которое мы, исследователи, в лучшем случае тоже достраиваем, но уже по своим особым, ра-

нее концептуально оформленным схемам (следовательно, отличным от начальных схем описания явления «здесь-и-теперь»).

Онтологически «*ситуации*» представляют собой континуум последовательно актуализированных «единиц» реальности; концептуально — множество схем описания, от упрощенных и рафинированных условий лабораторных экспериментов до предельных — жестких «трудных жизненных ситуаций». Концептуально под «ситуациями» нужно понимать не только последовательности комплексов условий, которые должно рассматривать в наших анализах; «ситуации» есть не только лишь отражение сложных отношений социальных объектов в системах «субъект—среда (окружение)»; «ситуации» есть отражения многомерности «жизни», функционирования и эволюции реальных социальных объектов. В этой связи функции *сложных схем* НИР состоят в воссоздании фрагмента многомерной сложной реальности — «*ситуации*» как «момента жизни» фрагмента социальной реальности, как сложные ансамбли связей, отношений и свойств фрагментов действительности.

Еще раз акцентируем несколько важных аспектов: феномен «*ситуация*» существует как множество «*ситуаций*» — разных сочетаний взаимодействующих условий социальной макро-, мезо- и микросреды; в формировании таких «ситуаций» участвуют прямо и косвенно множество людей; процессы и эффекты «ситуаций» по разному проявляются на протяжении времени. «Ситуация» есть своего рода «голограмма фрагмента реальности», часть фрактала его организации. Феномен «ситуация» есть тот фрагмент реальности, который нам нужно непременно адекватно восстановить, воссоздать, воспроизвести, иногда — восполняя «лакуны» теми или иными вычислениями, переходами к новым «системам координат» описания феномена. Подобные действия требуют обращения к новым ресурсам методологии, методического инструментария, понятийного аппарата — того, что предполагается и требуется при следовании постнеклассической парадигме.

«Методология... не является устоявшейся, сформировавшейся теорией... методология психологии представляет собой совокупность идей, понятий, принципов, схем, моделей, концепций и т. д., и в каждый момент времени на первый план выходят те или иные ее аспекты. И если перед психологией встают новые задачи, то и методология должна осуществлять соответствующую проработку, создавая новые методологические модели... методология психологии имеет конкретно-исторический характер» [5, с. 173].

И если ранее в качестве надежных опор структурирования дисциплины, ее методологии и технического арсенала выступали, прежде всего, «методы», то теперь наряду с ними важную роль должны играть новые составляющие теоретического знания. Одними из них должны стать понятия «*ситуация*», «*взаимодействия*», «*пространство*», «*среда (окружение)*»/«*система измерений*».

## **Заключение**

Обсуждаемая проблема – нарастающие сложности в проведении НИР в современных организациях, сохраняющийся разрыв между академической психологией и психологической практикой, – как актуальная научная проблема и шире – социальная проблема – имеет, скорее, исторический характер. В продолжение последних двух десятилетий мы наблюдаем негативную динамику отношения персонала крупных организаций к научным исследованиям.

Затронутая проблема – сопряженность эволюции социальных объектов, форм социального запроса, методологического арсенала социальных наук – являются перманентно актуальными. Более конкретно в совокупности частных аспектов мы определили ее как «*методология и методы полевых исследований*». «Методология должна быть методологией „снизу“... методологические положения должны идти от проведения психологических исследований, от опыта и обобщений самой науки» [9, с. 10]; «выход за пределы изучаемой системы при ее объяснении, не только неизбежен, но и необходим, являясь основой углубления объяснений» [12, с. 102].

Выделяемое нами понятие «*ситуация*» отвечает логике третьего типа рациональности [6]. Объяснения и описания ученого, согласно классическому типу рациональности, признаются научными, объективными, когда в цепочке «*субъект—средства (операции)—изучаемый объект*» все сосредоточено только на объекте, когда исключено, элиминировано все иное. Неклассический тип акцентирует связи знания об *объекте* и характера *средств* субъекта, оперирующего с объектом. Третий тип, постнеклассический, требует расширения пространства рефлексии ученого об условиях и процессах его деятельности, требует учета связи получаемых знаний об *объекте* с используемыми научными инструментами, с ценностно-целевыми составляющими деятельности ученого. В этой связи признание *активности субъекта* не только за ученым, не только за концептом и методологическим принципом, но и за другими людьми, для ученого выступающими «объектами» его

исследования, правомерно и отвечает логике постнеклассической рациональности (постнеклассической парадигме).

### Литература

1. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001.
2. *Барабанщиков В. А.* Принцип системности в психологической науке // Развитие психологии в системе комплексного человекознания / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 17–26.
3. *Знаков В. В.* Психология возможного: Новое направление исследований понимания. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020.
4. *Лекторский В. А.* Опыт // Новая философская энциклопедия: в 4 т. М.: Мысль, 2010.
5. *Мазилев В. А.* Методология психологической науки: история и современность. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017.
6. *Степин В. С.* Теоретическое знание: структура, историческая эволюция. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
7. *Толочек В. А., Денисова В. Г.* Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 26–39.
8. *Толочек В. А., Машкова А. С.* Компетенции: методы исследования, результаты, существенные свойства психологических объектов: взаимосвязи и взаимоограничения // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 252–270.
9. *Толочек В. А.* Методы и методология полевых исследований: открытые вопросы. Часть 1 // Ярославский педагогический вестник. 2021а. № 2 (119). С. 69–79.
10. *Толочек В. А.* Методы и методология полевых исследований: открытые вопросы. Часть 2 // Ярославский педагогический вестник. 2021б. № 3 (120). С. 72–86.
11. *Толочек В. А.* Психология труда. 4-е изд. доп. СПб.: Питер, 2021в.
12. *Юревич А. В.* Методология и социология психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

## **Field research: problem, challenges, open questions<sup>1</sup>**

*V.A. Tolochek*

*Institute of Psychology RAS, Moscow, Russian Federation*

The relationships between the state of methodology, method, subject are analyzed, explanations are noted by many scientists. The phenomenon of “situation” is a key fragment of reality, requiring a transition to new descriptions, to new methodology resources. Using several criteria – classes of problems, methods, methodologies, traditions – types of scientific research work (R&D) and scientific and practical work (SPR) are distinguished: experiments, natural experiments, pilot studies and field research. The four types represent a continuum of opportunities and limitations to control the conditions in which field research is conducted. “Situations” ontologically represent a continuum of actualized “units” of reality; conceptually – a sequence of sets of conditions that are actualized in the processes of activity and life of people.

*Keywords:* methodology of the discipline, methods, subject, situation, research, scientific research, field research, diagnostics, simple schemes, complex schemes, problems, questions.

---

1 The study was carried out in accordance with the State Assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation №0138-2024-0017 “Professional activity and human personality development in conditions of organizational and man-made changes”.



## **Психологические аспекты проявления толерантности к неопределенности у предпринимателей**

*Е. С. Тужикова*

Российский государственный педагогический университет,  
г. Санкт-Петербург

В статье рассматривается толерантность к неопределенности, как личностная характеристика предпринимателей и ее взаимосвязь с копинг-поведением в стрессовых ситуациях, типом рефлексии и уровнем субъективного контроля в группах мужчин и женщин. В исследовании приняли участие 63 предпринимателя г. Санкт-Петербурга. Общими для обеих групп являются взаимосвязи толерантности к неопределенности с высоким уровнем системной рефлексии и интернальностью в области достижений. Кроме того, было обнаружено, что мужчины предприниматели более склонны к применению проблемно-ориентированных копинг-стратегий поведения, тогда как у женщин чаще встречаются эмоционально-ориентированные подходы к управлению в стрессовых ситуациях.

*Ключевые слова:* толерантность к неопределенности, копинг-стратегии, саморефлексия, субъективный уровень контроля, предприниматели.

### **Введение**

Все чаще в современных условиях социальной и экономической жизни перед руководителями появляются новые вызовы, обусловленные неопределенностью и необходимостью в быстрых и эффективных решениях, и таких вызовов с каждым днем становится все больше и больше. Руководителям и собственникам приходится перестраивать свою работу, особенно сложной представляется ситуации для руководителей малого бизнеса, которые не имеют большого количества

финансовых и других ресурсов, способных обеспечить стабильность в сложной экономической ситуации. В рамках этого особенно важной является способность руководителя быстро принимать решения и приспосабливаться к новым условиям. Способность к эффективному руководству зависит от многих причин, одной из которых представляет толерантность к неопределенности, отражающая умение человека работать в условиях дефицита информации. В этой связи представляется важным выявление психологических детерминант этого свойства.

### **Теоретический обзор проблемы**

По мнению ряда авторов, именно толерантность к неопределенности представляет собой психологическим образованием, позволяющим личности успешно приспосабливаться к современному миру и решать возникающие перед ней задачи [5, 9, 18, 23]. При этом под неопределенными понимают ситуации, в которых у человека возникают сложности с их категоризацией в связи с недостатком информационных или временных ресурсов, или, напротив – перегруженностью информацией. Временные характеристики такой ситуации так же отличаются субъективной неопределенностью для индивида, и на ее протяжении могут возникать новые сложности и противоречия [17].

В отечественной психологии феномен толерантности к неопределенности изучается не так давно. При этом среди работ отечественных авторов можно отнести определения данного понятия:

- толерантность к неопределенности как умение принимать решения и анализировать проблему при наличии недостатка информации о ней и незнании возможных последствий решения (В. С. Мухина) [15];
- толерантность к неопределенности как социально-психологическая установка, в которой отражены когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты (И. С. Бусыгина) [3];
- толерантность к неопределенности как способность человека воспринимать это как вызов ресурсам личности в сложных ситуациях (Н. Г. Капустина) [7];
- толерантность к неопределенности как устойчивость к стрессу в неопределенных ситуациях (Е. Г. Луковицкая) [14];
- толерантность к неопределенности как положительное или нейтральное отношение субъекта к ситуациям дефицита информации и неопределенности (Д. А. Леонтьев) [13].

По мнению И. Н. Леонова, в настоящий момент можно выделить ряд подходов к определению толерантности к неопределенности:

- Толерантность к неопределенности как характеристика личности — исходя из данного подхода, толерантность к неопределенности является сформировавшейся в процессе развития личностной чертой. Такого мнения придерживаются большинство современных исследователей.
- Толерантность к неопределенности как ситуационно-специфическая установка — в рамках этого подхода толерантность к неопределенности рассматривается как характеристика, специфичная для той или иной среды, но не переносимая на другую.
- Толерантность к неопределенности как навык — в данном случае толерантность к неопределенности представляется как метакогнитивная особенность, которую можно целенаправленно развивать.

В общем в исследованиях толерантности к неопределенности решаются основные взаимосвязанные задачи, реакцию личности на сложные ситуации, деление по уровням эффективности поведения, взаимосвязь со стрессом и способов развития навыков в неопределенных ситуациях [11].

В данной работе мы придерживаемся подхода, согласно которому толерантность к неопределенности рассматривается как характеристика личности. Исходя из этого подхода определяет данный феномен Е. А. Любачевская, по мнению которой толерантность к неопределенности представляет собой свойство личности, которое выражается в умении справляться с неопределенностью и тревогой в отношении непредсказуемого будущего и в готовности относиться к неопределенности как к неотъемлемой части жизни, направляющей творческую активность личности для преобразования жизненных ситуаций в субъективно определенные [9].

Успешность профессиональной деятельности предпринимателей малого бизнеса не может рассматриваться вне личностного потенциала, в структуре которого существенное место занимает толерантность к неопределенности. Она связана с умением личности принимать ответственность за свою деятельность и ее результаты, с готовностью анализировать проблемы и способы их разрешения, обуславливает адекватную самооценку и высокую жизнестойкость личности, которые формируются на основе уверенности в способности влиять на жизненные события [10].

Толерантность к неопределенности является профессионально важным качеством руководителя, которое определяет специфику осуществления его деятельности, влияющим на особенности межличностных отношений – такими, как зависимость или независимость от окружающих, внутренний или внешний локус контроля, умение рисковать и копинг-стратегии [12].

Толерантность к неопределенности признается многими авторами чертой, связанной с адаптационным потенциалом личности, что позволяет предположить возможность ее позитивного влияния на предпринимательскую деятельность [21]. Согласно С. Мадди, толерантность к неопределенности вносит существенный вклад в способность личности противостоять жизненным трудностям, и является одной из характеристик, связанных со стрессоустойчивостью [19].

В контексте деятельности руководителей малого бизнеса, необходимо рассмотреть пять типов переживаний субъективной неопределенности, которые были предложены Е. Т. Соколовой:

- возникновение в ситуациях неопределенности ярко выраженного негативного аффекта, который представлен чрезмерной тревогой;
- менее интенсивные отрицательные эмоции – амбивалентность, непонимание, озадаченность и т. п.;
- сложность перенесения ситуации неопределенности, так как она ограничивает доступ к внутренним личностным ресурсам; высокая конформность и зависимость от мнения окружающих, недооценка собственного «Я»;
- нарциссически-перфекционистский тип – связан с отсутствием ощущения границ и норм в ситуациях неопределенности, маниакальным состоянием и хаотичной активностью;
- положительные переживания – интерес, азарт, повышение активности, радость и усиление воображения, которые приводят к творческому преобразованию сложной ситуации [18].

О. А. Кондрашихина указывает на важность рассмотрения конструктивной активности личности в рамках проблемы толерантности к неопределенности. Согласно ее мнению, конструктивная личностная активность – это система свободных и осознанных действий, которые осуществляются в целях преодоления ситуаций неопределенности и способствуют повышению адаптации личности. В то время как неконструктивная активность выражается в противоречивости отношений между целями и результатами активности. В ситуациях

неопределенности, согласно мнению автора, конструктивная активность обладает следующими характеристиками:

- способствует развитию ситуации и поиску новых вариантов решения, чем повышает уровень адаптации личности;
- направлена на достижение результата;
- обеспечивает адекватное цели соотношение усилий, направленных на ее достижение;
- соотносится с целями и благополучием людей [8].

К. В. Першина исследовала толерантность к неопределенности в контексте внутренних ресурсов личности и ее профессиональной деятельности, в результате чего было выявлено, что высокая толерантность личности к неопределенности связана с ее высокой бдительностью, низкой тенденцией к прокрастинации и избеганию решения проблем. У таких людей отсутствует откладывание важных поручений на потом, им нехарактерны сомнения и сложности выбора между несколькими альтернативами, решения принимаются взвешенно, нехарактерна импульсивность и панические реакции в сложных ситуациях [16].

Согласно мнению Е. В. Беловой, толерантность к неопределенности является важным личностным качеством, связанным с успешностью профессиональной деятельности предпринимателей. Так, для успешных предпринимателей характерен высокий уровень толерантности к неопределенности, в то время как у неуспешных предпринимателей в структуре личности преобладают качества, соответствующие интолерантности к неопределенности. При этом снижение неопределенности в бизнесе, как правило, является результатом не индивидуальной активности руководителя, а совместной работы сотрудников организации. От руководителя требуется высоко развитая способность донести смысл работы до подчиненных, умение противостоять их сопротивлениям, мотивировать сотрудников и налаживать межличностное общение в коллективе [2].

Руководители, интолерантные к неопределенности, испытывают выраженные сложности при возникновении неоднозначных ситуаций и переживают выраженный эмоциональный дискомфорт. Основными источниками интолерантности к неопределенности являются новизна и сложность проблемы. При этом они могут не видеть путей решения проблемы, будучи убежденными в ее неразрешимости [6]. Профессионал, толерантный к неопределенности, будет отличаться большей эффективностью в деятельности, так как сохранит стабиль-

ность психического состояния, что способствует повышению психологического благополучия [4, 21].

Важной для человека, управляющего сотрудниками и процессами в организации, является его способность к самолидерству. Самолидерство является развитой способностью личности влиять на саму себя с целью самомотивации и достижения независимости в принятии решений и деятельности. В исследовании К. Э. Сун было выявлено, что высокая толерантность к неопределенности связана с развитым целеполаганием, так как постановка целей на будущее предполагает учет всех возможных факторов и смыслов, которые характерны для ситуации, принятие двойственности и сложности будущего. При этом общая способность к самолидерству связана с интолерантностью к неопределенности, и при высокой способности к самолидерству наблюдается низкая толерантность к неопределенным ситуациям. Все это указывает на сложность феномена толерантности к неопределенности и неоднозначность его вклада в самолидерство [20].

В работе А. А. Алдашевой, М. Е. Зеленовой и О. В. Рунец показана связь толерантности к неопределенности с доверием личности к себе, что обеспечивает грамотное принятие сложных решений в стрессовых ситуациях, которые могут происходить в рамках профессиональной деятельности. Доверие к себе как к профессионалу способствует эмоциональной стабильности и актуализирует необходимые в ситуации навыки и ресурсы [1].

Таким образом, толерантность к неопределенности относится к одному из компонентов адаптационных ресурсов личности, связанным с преодолением неоднозначных ситуаций и способностью принимать решения в условиях дефицита информации, сохраняя при этом эмоциональную стабильность. Она является важной характеристикой, влияющей на успешность профессиональной деятельности руководителей. В данной работе мы придерживаемся рассмотрения толерантности к неопределенности как личностной характеристики, которая подразумевает устойчивость личности к ситуациям неопределенности и недостатка информации, отсутствие избегания данных ситуаций и выраженной тревоги, связанной с ними, а также способность находить нестандартные способы решения в сложных, неоднозначных ситуациях. Толерантность к неопределенности является важной характеристикой, которая связана с успешностью профессиональной деятельности руководителей. При этом, несмотря на многочисленные исследования этого свойства, вопрос его взаимосвязи с другими психологическими характеристиками личности руководителей является

недостаточно изученным, что обуславливает ее актуальность и практическую значимость. В качестве гипотезы было выдвинуто предположение, что существуют различия в группах мужчин и женщин предпринимателей по толерантности к неопределенности и будет выявлена специфика взаимосвязей этого личностного качества с типом рефлексии и уровнем субъективного контроля.

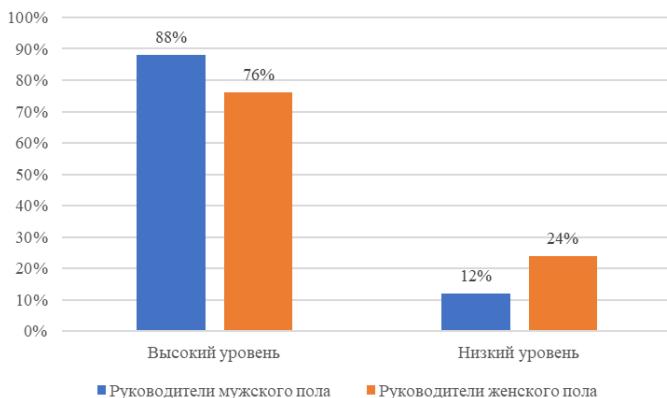
### **Особенности выборки и методов исследования**

В исследовании приняли участие 63 человека, преимущественно ведущие предпринимательскую деятельность (ИП) магазины мелкой торговли г. Санкт-Петербурга и одновременно являющиеся руководителями своей организации. Возрастной диапазон от 25 до 45 лет, из них 31 женщина (средний возраст 36 лет, 70% имеющие высшее образование, средняя продолжительностью ведения бизнеса от 3 лет), 32 мужчины (средний возраст 32 года, 75% имеющие высшее образование, средняя продолжительность ведения бизнеса от 3 лет).

Применялся следующий психодиагностический инструментарий: для диагностики толерантности к неопределенности использовался опросник толерантности к неопределенности Д. Л. Мак-Лейна в адаптации Е. Г. Луковицкой, для изучения копинг стратегий поведения использовалась методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях CISS» (С. Норман, Д. Ф. Эндлер, Д. А. Джеймс, М. И. Паркер) адаптированный вариант Т. А. Крюковой, изучение типа рефлексии предпринимателей применялся опросник «Дифференциальный тип рефлексии» (Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин), а для изучения уровня субъективного контроля использовалась методика «Уровень субъективного контроля» (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд). Для выявления статистически достоверных взаимосвязей между показателями использовался непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена, для выявления половых различий в показателях использовался критерий Манна–Уитни. Расчет статистических критериев проводился с использованием статистического пакета SPSS v. 22.

### **Результаты и их обсуждение**

Исследование толерантности к неопределенности в группе мужчин и женщин предпринимателей, представлено на рисунке 1. В группе мужчин предпринимателей для большинства обследованных (88%) характерен высокий уровень толерантности к неопределенности, в то вре-



**Рис. 1.** Частота встречаемости по уровням толерантности к неопределенности в группах мужчин и женщин

мя как остальная часть респондентов (12%) отличались низким уровнем толерантности к неопределенности. Предприниматели мужского пола комфортно себя чувствуют в ситуациях неопределенности, принимают их, стремятся к поиску решения путем актуализации своих творческих ресурсов.

В группе женщин предпринимателей так же большинство обследованных (76%) отличаются высоким уровнем толерантности к неопределенности, в то время как низкий уровень толерантности к неопределенности характерен для малой части женщин (24%). Это указывает, что большинство женщин оказываются способными сохранить эмоциональную стабильность в ситуациях неопределенности, они направлены творческое решение проблем, не склонны к ригидности и стереотипам.

В обеих группах большинство респондентов имеют высокий уровень толерантности к неопределенности, что еще раз подтверждает, что толерантность к неопределенности является качеством, необходимым для руководителей малого бизнеса, она позволяет выдерживать неоднозначные ситуации и справляться со сложными, меняющимися условиями среды, актуализирует творческий потенциал предпринимателей и способствует повышению стрессоустойчивости.

Сравнительный анализ при помощи критерия Манна–Уитни показателя толерантности к неопределенности в двух группах предпринимателей показал значимое различие по уровню выраженности показателя.



теля «Толерантность к неопределенности» ( $U=187,5$ ;  $p=0,021$ ), уровень которого выше в группе мужчин. Достоверно значимо, что мужчины отличаются значительно большей устойчивостью к неопределенным ситуациям, чем женщины. Мужчины предприниматели отличаются меньшей тревожностью и большей уверенностью в себе, в силу чего в ситуациях неопределенности они не фиксируются на возможных негативных последствиях их решений, что позволяет им сохранить эмоциональную стабильность. Женщины же могут отличаться большей нерешительностью и тревожностью, что вызывает сомнения в принятых решениях и ожидание неудач.

Далее обратимся к результатам изучения копинг-стратегий в группах мужчин и женщин предпринимателей, представленных в таблице 1. В группе мужчин на первый план выходят проблемно-ориентированные копинг-стратегии, в то время как эмоционально-ориентированные копинги выражены в наименьшей степени. Предприниматели мужского пола в проблемных ситуациях направлены на поиск решения проблемы, они разрабатывают пути и способы ее решения, стремятся прогнозировать результат тех или иных действий. При этом менее всего в трудной ситуации им характерна направленность на эмоции – отреагирование, самоконтроль и т. п.

**Таблица 1**

Сравнительный анализ показателей копинг-стратегий в группах предпринимателей мужского и женского пола

	Средние значения		U-критерий Манна–Уитни	Уровень статистической значимости (p)
	Предприниматели мужского пола	Предприниматели женского пола		
Проблемно-ориентированные копинги	53,88	51,92	279	0,515
Эмоционально-ориентированные копинги	45,44	54,31	186	0,014*
Избегание	47,36	39,76	203,5	0,034*
Отвлечение	20,88	20,08	309	0,842
Социальное отвлечение	17	14,46	227	0,096

Примечание: \* – различия статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ ).

В группе женщин предпринимателей более всего выражены эмоционально-ориентированные копинг-стратегии, в то время как стратегии, направленные на избегание, выражены в меньшей степени. В стрессовой ситуации женщины предприниматели, прежде всего, направлены на снятие эмоционального напряжения, возникшего в связи с проблемой, при этом игнорирование проблемы у них проявляется в малой степени.

Сравнительный анализ показателей копинг-стратегий в группах предпринимателей мужчин и женщин показал, что наблюдаются значимые различия по уровню выраженности показателя «Эмоционально-ориентированные копинги» ( $U=186$ ;  $p=0,014$ ), уровень которого выше в группе женщин. Женщинам в большей степени, чем мужчинам, характерна направленность на эмоциональное от реагирования в стрессовых ситуациях. Скорее всего, у женщин эмоции оказывают больше влияние на деятельность и принятие решений, чем у мужчин, в силу чего первоочередной задачей для сохранения психологического благополучия в стрессовой ситуации для них является снижение эмоционального напряжения. Показатель «Избегание» значимо выше в группе мужчин ( $U=203,4$ ;  $p=0,034$ ), мужчины предприниматели в большей степени, чем женщины, в сложных ситуациях направлены на их игнорирование и избегание решения. Мужчины отличаются меньшей тревожностью, что позволяет им игнорировать проблему и избегать эмоционального напряжения, связанного с ее разрешением, в то время как женщины при их большей чувствительности к своим эмоциям и повышенной тревожности при игнорировании проблемы могут ощущать выраженный психологический дискомфорт.

Таким образом, у предпринимателей мужского пола в наибольшей степени выражены проблемно-ориентированные копинг-стратегии, в то время как эмоционально-ориентированные копинги проявляются в наименьшей степени. В группе предпринимателей женского пола более всего выражены эмоционально-ориентированные копинги, а копинги, направленные на избегание, выражены менее всего. Мужчины испытывают меньше эмоционального напряжения в стрессовых ситуациях, чем женщины, в силу чего им легче сфокусироваться на проблеме и способах ее решения. Женщины отличаются меньшей стрессоустойчивостью, что объясняет большой объем отрицательных эмоций в ситуации стресса, отреагирование которых необходимо для обеспечения психологического комфорта, при этом им сложно игнорировать проблемы и избегать их решений, а также в силу выра-

женных эмоций, которые могут быть представлены тревогой и страхом, возникающими при отказе от решения проблемы.

Изучение рефлексии предпринимателей малого бизнеса, результаты которого представлены в таблице 2, показали, что в группе мужчин наблюдается средний уровень системной рефлексии, что свидетельствует о средних способностях к самодистанцированию и умению взглянуть на себя со стороны у женщин. Уровень интроспекции в группе мужчин оказывается средним, что отражает среднюю погруженность в свое состояние и переживания, тогда как квазирефлексия в группе предпринимателей мужского пола находится на низком уровне и свидетельствует, что для мужчин в малой степени характерна рефлексия, направленная на объект, не имеющий отношения к реальной ситуации.

**Таблица 2**

Сравнительный анализ показателей рефлексии в группах предпринимателей мужского и женского пола

	Средние значения		U-критерий Манна–Уитни	Уровень статистической значимости (p)
	Предприниматели мужского пола	Предприниматели женского пола		
Системная рефлексия	40,08	34,12	146,5	0,001***
Интроспекция	23,72	26,72	217	0,063
Квазирефлексия	20,44	20,72	291	0,676

*Примечание:* \*\*\* – различия статистически достоверны ( $p < 0,001$ ).

В группе предпринимателей женского пола наблюдается средний уровень системной рефлексии и интроспекции, что свидетельствует о средних способностях к самодистанцированию и взгляду на ситуацию со стороны и о среднем уровне погруженности в свои переживания и состояния. Низкий уровень квазирефлексии, как и в группе мужчин, что отражает слабую выраженность проявления рефлексии, связанной с отрывом от актуальной жизненной ситуации.

Сравнительный анализ при помощи критерия Манна–Уитни выявил значимое различие по показателю «системная рефлексия», у мужчин наблюдаются более выраженные способности к самодистанцированию и взгляду на себя со стороны. Для мужчин характерна более проблемно-ориентированная направленность мышления и преоблада-

ние в нем рационального компонента, в силу чего им проще абстрагироваться от собственных эмоций и взглянуть на ситуацию со стороны. Женщины же отличаются большей эмоциональностью, что обуславливает их более низкий уровень способности к самодистанцированию. Для эффективного руководства организацией необходимы развитые способности к системной рефлексии вне зависимости от пола предпринимателей.

Кроме того, были получены результаты об особенностях субъективного контроля предпринимателей малого бизнеса в группах мужчин и женщин, представленные в таблице 3.

**Таблица 3**

Сравнительный анализ показателей субъективного контроля в группах предпринимателей мужского и женского пола

	Средние значения		U-критерий Манна– Уитни	Уровень ста- тистической значимости (p)
	Мужчины	Женщины		
Общая интернальность	19,68	11,92	280	0,528
Интернальность в сфере достижений	6,68	4,36	280,5	0,534
Интернальность в сфере неудач	4,76	2,32	270	0,409
Интернальность в семейных отношениях	3,72	4,41	311,5	0,984
Интернальность в производственных отношениях	8,4	10,4	219,5	0,071
Интернальность в межличностных отношениях	1,8	2,44	293	0,704
Интернальность в сфере здоровья	0,44	2,28	243	0,176

Было выявлено, что в группе мужчин 80% респондентов отличаются высоким уровнем субъективного контроля, в то время как 20% имеют низкий уровень субъективного контроля. В группе предпринимателей женского пола 64% респондентов имеют высокий уровень субъективного контроля, в то время как 36% отличаются низким уровнем. Большинство мужчин и большая половина женщин предпринимателей считают, что важные события в их жизни являются результатом их собственных действий, они убеждены в своей возможности управ-

лять своими действиями и ощущают собственную ответственность за свою жизнь.

Кроме того, не было выявлено различий по показателям уровня субъективного контроля между предпринимателями женского и мужского пола, поскольку достаточный уровень субъективного контроля является основой эффективной самостоятельной деятельности, в частности – руководящей деятельности. Вероятно, при убежденности в невозможности контролировать события своей жизни у личности не возникает направленность на создание собственного бизнеса.

Корреляционный анализ взаимосвязей между показателями уровня толерантности к неопределенности с психологическими особенностями саморефлексии и субъективного контроля, а также копинг-стратегиями поведения позволил выявить структуру взаимосвязей и их специфику, представлен в таблице 4.

В группе мужчин высокая толерантность к неопределенности связана с предпочтением проблемно-ориентированных копинг-стратегий, в то время как в группе женщин такие взаимосвязи отсутствуют. Высокая толерантность к неопределенности у предпринимателей мужского пола стимулирует их активность и направленность на решение задач в сложных ситуациях. В группе мужчин высокий уровень толерантности к неопределенности связан с низким уровнем стратегий избегания, а в группе женщин высокая толерантность к неопределенности связана с высоким уровнем копинг-стратегий избегания. Это свидетельствует о том, что если у предпринимателей мужского пола толерантность к неопределенности стимулирует активность и способствует снижению избегания, то у женщин, напротив – высокая толерантность к неопределенности позволяет чувствовать себя комфортно в ситуациях неопределенности, что снижает их направленность на их разрешение.

В группе мужчин высокий уровень толерантности к неопределенности связан с низким уровнем квазирефлексии, а в группе женщин – с низким уровнем интроспекции. У мужчин наиболее сильно на их переживании неопределенных ситуаций сказывается невозможность целостно видеть проблему и бегство в размышления, не связанные с ситуацией, в то время как у женщин таким фактором становится их погруженность в собственные переживания, которые в ситуациях неопределенности отличаются негативным характером.

В группе женщин наблюдается большей положительной взаимосвязей толерантности к неопределенности и особенностей субъек-

**Таблица 4**

Корреляционные взаимосвязи показателей толерантности к неопределенности с особенностями рефлексии и копинг-стратегиями поведения в группах мужчин- и женщин-предпринимателей

	<b>Мужчины-предприниматели. Толерантность к неопределенности (r)</b>	<b>Женщины-предприниматели. Толерантность к неопределенности (r)</b>
Проблемно-ориентированные копинги	0,569*	0,399
Эмоционально-ориентированные копинги	-0,124	-0,201
Избегание	-0,541*	0,631**
Отвлечение	-0,506*	0,511*
Социальное отвлечение	0,412	0,506*
Системная рефлексия	0,598*	0,511*
Интроспекция	-0,317	-0,587*
Квазирефлексия	-0,503*	-0,157
Общая интернальность	0,312	0,521*
Интернальность в сфере достижений	0,514*	0,565*
Интернальность в сфере неудач	0,254	0,320
Интернальность в семейных отношениях	-0,057	0,514*
Интернальность в производственных отношениях	0,084	0,087
Интернальность в межличностных отношениях	0,125	-0,121
Интернальность в сфере здоровья	0,142	0,214

*Примечание:* \* – корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ ); \*\* – корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,01$ ).

тивного контроля. Высокая толерантность к неопределенности у них связана с высокой интернальностью в области семейных отношений, достижений и общей интернальностью, в то время как в группе мужчин предпринимателей она взаимосвязана только с высокой интер-

нальностью в области достижений. Вероятно, у женщин формирование толерантности к неопределенности в большей степени зависит от их убежденности в возможности контролировать события своей жизни, чем у мужчин. Женщины предприниматели отличаются большей тревожностью, и представление о себе как о сильной личности, способной принимать ответственность за свою жизнь, является для них основой сохранения эмоциональной стабильности в ситуациях неопределенности.

Таким образом, общими для обеих групп являются взаимосвязи высокой толерантности к неопределенности с высоким уровнем системной рефлексии и интернальностью в области достижений.

## **Заключение**

Во-первых, полученные результаты выявили существование различий профессиональной деятельности предпринимателей малого бизнеса в группах мужчин и женщин в условиях неопределенности и взаимосвязи с особенностями копинг-поведения, типом рефлексии и уровнем субъективного контроля. Во-вторых, на основании результатов можно выстраивать программы обучения на развитие толерантности к неопределенности, направленные на развитие личности руководителей и на их основе помогать управлять стрессом и повышать уровень удовлетворенности в работе. Дальнейшие исследования в этой области смогут обогатить психологические знания о влиянии этого фактора на управление организацией.

## **Литература**

1. *Алдашева А. А., Зеленова М. Е., Рунец О. В.* Толерантность к неопределенности и доверие к себе у профессионалов экстремальных видов труда // Институт психологии российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. № 3. С. 137–156.
2. *Белова Е. В.* Толерантность к неопределенности в структуре личностных особенностей предпринимателей // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2016. № 2. С. 85–92.
3. *Бусыгина И. С.* Психосоциальные аспекты феномена толерантности в контексте социальной работы // Портал дистанционного обучения УГМУ. URL: <http://do.teleclinica.ru/184705> (дата обращения: 22.03.24).
4. *Вотинцева Т. С., Петренко В. Р.* Взаимосвязь уровня толерантности к неопределенности и психологического благополучия личности // Педагогика и психология образования. 2016. № 4. С. 145–149.

5. *Гусейнов А. Ш.* Толерантность к неопределенности как регулятор субъектной активности личности // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 12. С. 127–130.
6. *Звонова Е. В., Попкова А. Д.* Толерантность к неопределенности руководителя как фактор эффективности управления организацией // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». 2010. № 21. С. 45–47.
7. *Капустина Н. Г.* Толерантность как внутренний ресурс личности // Сибирский психологический журнал. 2008. № 30. С. 64–70.
8. *Кондрашихина О. А.* Характерные признаки, уровни и формы конструктивной активности в условиях неопределенности // Перспективы науки и образования. 2014. № 2 (8). С. 158–162.
9. *Корнилова Т. В.* Толерантность к неопределенности и эмоциональный интеллект при принятии решений в условиях подсказки // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 4. С. 19–36.
10. *Лазо Н. Н.* Личностный потенциал лиц, осуществляющих руководство в образовании (на примере толерантности к неопределенности) // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2015. № 43. С. 12–17.
11. *Леонов И. Н.* Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя. автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Ярославль, 2015. С. 18.
12. *Леонов И. Н.* Толерантность к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта // Вестник Удмуртского университета. Сер. «Философия. Психология. Педагогика». 2014. № 4. С. 43–52.
13. *Леонтьев Д. А.* и др. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. № 1. С. 85–119.
14. *Луковицкая Е. Г.* Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2003.
15. *Мухина В. С.* Феноменология развития и бытия личности: избранные психологические труды. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «Модэк», 1999.
16. *Першина К. В.* Специфика толерантности к неопределенности у судей и представителей силовых структур // Вестник экспериментального образования. 2020. № 3 (24). С. 8–17.
17. *Плотницкая М. Р.* Толерантность к неопределенности как фактор формирования образа мира личности // Вестник Камчатского государственного технического университета. 2014. № 28. С. 105–115.
18. *Соколова Е. Т.* Клиническая психология утраты Я. М.: Смысл, 2015. С. 45–46.



19. Соловьева А. Ю., Мазуркевич А. В. Специфика проектного мышления руководителей при разных уровнях толерантности к неопределенности // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. 2018. № 2 (32). С. 71–76.
20. Сун К. Э. Изучение особенностей соотношения самолидерства и толерантности к неопределенности // Проблемы функционирования современного государства: право, политика, экономика, образование. Сб. научных докладов международной научно-практической конференции. М., 2015. С. 60–68.
21. Тужикова Е. С., Иконникова Г. Ю., Кудрин А. А. Копинг-стратегии в конфликтных ситуациях в профессиональной деятельности служащих // Письма в «Эмиссия.Оффлайн». 2020. № 2. Art. 2821. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44206181>.
22. Шамянов Р. М. Отношение к изменениям и толерантность к неопределенности как предикторы адаптивности и адаптационной готовности // Российский психологический журнал. 2017. № 2. С. 90–104.
23. Platts-Mills T., Nagurney J. M., Melnick E. Tolerance of Uncertainty and the Practice of Emergency Medicine // Annals of Emergency Medicine. 2019. № 75 (6).

### **Psychological aspects of the manifestation of tolerance to uncertainty among entrepreneurs**

*E. S. Tuzhikova*

*Institute of Psychology, Herzen State University, St Petersburg*

The article examines tolerance to uncertainty as a personal characteristic of entrepreneurs and its relationship with coping behavior in stressful situations, the type of reflection and the level of subjective control in groups of men and women. 63 entrepreneurs from St Petersburg took part in the study. Common to both groups are the interrelationships of tolerance to uncertainty with a high level of systemic reflection and internality in the field of achievements. In addition, it was found that men are more likely to use problem-oriented coping behavioral strategies, whereas women are more likely to have emotionally oriented approaches to managing stressful situations.

*Keywords:* tolerance to uncertainty, coping strategies, self-reflection, subjective level of control, entrepreneurs.

## Личностные факторы выгорания социальных работников

*Е. В. Харитонова, Р. И. Исаева*

Кубанский государственный университет, Краснодар

В статье представлены результаты эмпирического исследования личностных факторов выгорания социальных работников. Подтверждена гипотеза о возможности рассмотрения параметров личностного профиля социальных работников в качестве факторов выгорания, которые следует учитывать при организации психопрофилактики и психокоррекции выгорания. Показано, что взаимообусловленная связь личностных характеристик с параметрами выгорания как синдрома, состоящего из нескольких симптомов разной степени выраженности (по Маслач–Джексон) и как процесса, состоящего из разных стадий (по Бойко) различна.

*Ключевые слова:* выгорание, социальные работники, личностные факторы выгорания.

**П**рофессиональная деятельность социального работника, вне зависимости от его пола, возраста, стажа работы и должностных обязанностей косвенно или напрямую всегда связана со стрессом, а также необходимостью проявлять высокий уровень эмпатии и моральной ответственности [7]. Размытость границ профессиональной компетенции, низкий уровень технологий развития решений задач профессиональной деятельности, а также нечеткость критериев оценки и методов поощрения, все эти факторы оказывают различного рода влияние на специалиста, его деятельность и на его личностные качества. В таких обстоятельствах особая роль отводится личности социального работника. Именно личностные характеристики работника являются основным ресурсом, от которого будет зависеть, насколько качественную помощь и поддержку получит обратившейся

ся к специалисту клиент. Важность роли личностных особенностей социального работника обусловлено выраженными патерналистскими установками клиентов социальных служб. Социальные работники, в большинстве своем, чувствуют себя ответственными за жизни нуждающихся в их помощи людей. Именно такие установки повышают вероятность формирования деструктивных отношений между клиентом и социальным работником, что в свою очередь приводит к складыванию и развитию синдрома психического выгорания. Сложность и недостаточная степень изученности данного явления обуславливается многогранностью факторов, как личностных, так и социальных, приводящих к его развитию [2].

Выгорание как феномен уже довольно долгое время находится в фокусе внимания психологов [1–8]. На сегодняшний день можно выделить два наиболее весомых подхода в исследовании выгорания. К. Маслач и С. Джексон представляют выгорание как синдром, включающий в себя три симптома разной степени выраженности (эмоциональное истощение – «отказ от эмоций», деперсонализацию – «отказ от других» и редукцию профессиональных достижений – «отказ от себя») [3]. Согласно В. В. Бойко выгорание следует рассматривать с позиций общего адаптационного синдрома Г. Селье, развивающимся по стадиям с характерными симптомами [1]. Учитывая быстрый темп современной жизни, огромное количество стимулов, действующих на личность в различных сферах наряду с высокими требованиями, предъявляемыми к представителям социономических профессий, в настоящее время очень актуальным является исследование личностных факторов выгорания социальных работников, что и выступило целью нашего исследования.

Гипотезой нашего исследования выступило предположение о возможности рассмотрения параметров личностного профиля социальных работников в качестве факторов выгорания, которые следует учитывать при организации психопрофилактики и психокоррекции выгорания. При этом взаимообусловленная связь личностных характеристик с параметрами выгорания как синдрома, состоящего из нескольких симптомов разной степени выраженности (по Маслач–Джексон) и как процесса, состоящего из разных стадий (по Бойко), будет различна.

В исследовании приняли участие 50 социальных работников – специалистов «Управления социальной защиты населения, министерства труда и социального развития Краснодарского края» Карасунского внутригородского округа (г. Краснодара), из них 5 мужчин и 45 женщин.

Для диагностики выгорания были взяты вариант опросника МВИ для социальных работников (К. Маслач, С. Джексон, в обработке Н. Е. Водопьяновой) [3] и Методика диагностики уровня профессионального выгорания (В. В. Бойко) [1]. Параметры личностного профиля исследовались с помощью шкал 1-го уровня «Многоуровневого личностного опросника» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин). В связи с однородностью дисперсии (F-критерий Ливиня) проверка наличия различий между мужской и женской подвыборками осуществлялась с помощью t-критерия Стьюдента. Для выявления особенностей взаимобусловленной связи между параметрами выгорания и личностными характеристиками использовался факторный анализ по методу главных компонент с Варимакс-вращением с нормализацией Кайзера.

Анализ выраженности изучаемых параметров в мужской и женской выборках показал, что несмотря на средние показатели в целом выгорания как по Бойко, так и по Маслач–Джексон, для респондентов обоего пола характерны высокие показатели редукции профессиональных достижений (Маслач–Джексон) и такого симптома фазы резистентности по Бойко как неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. То есть для респондентов характерен «отказ от себя», они не удовлетворены собой как личностью и профессионалом, уровнем своей компетентности и продуктивности, сопровождающиеся неадекватными эмоциональными реакциями.

При этом у мужчин выявлены также высокие значения ряда симптомов всех трех стадий выгорания. Они ощущают себя загнанными в клетку (фаза напряжения), экономят эмоции на фоне эмоционально-нравственной дезориентации (фаза резистентности), испытывая дефицит эмоций (фаза истощения). В отличие от мужчин для женщин характерен ряд низких показателей – они удовлетворены собой, при отсутствии ощущения загнанности в клетку и в целом напряжения; при сохраненных профессиональных обязанностях и отсутствии психосоматических и психовегетативных нарушений (фаза истощения).

Статистически значимо мужчины по сравнению с женщинами демонстрируют более высокие значения загнанности в клетку, тревоги и депрессии, психосоматических и психовегетативных нарушений на фоне выраженности в целом напряжения и резистентности ( $p \leq 0,05$ ). Лидирующим показателем у мужчин по методике Бойко является «Тревога и депрессия» (фаза напряжения), а у женщин – «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (фаза резистентности).

Анализ личностного профиля по СМИЛ показал, что у респондентов обоего пола лидирующий пик выявлен по шкале индивидуалис-

тичности (Sc). То есть респондентов обладают обособленно-созерцательной личностной позицией, аналитическим складом мышления, их склонность к раздумьям превалирует над чувствами и действительной активностью. У мужчин также акцентирована шкала эмоциональной лабильности (Nu). Их эмоции не устойчивы и конфликтно проявлены в разнонаправленных тенденциях. Достоверных различий в выраженности параметров личностного профиля между мужской и женской подвыборками не выявлено.

Далее мы провели факторный анализ для выявления параметров, выступающих причиной согласованной изменчивости изучаемых переменных. В связи с незначительными различиями между мужской и женкой подвыборками на уровне  $p \leq 0,05$  выборка будет рассматриваться как однородная.

Результаты анализа взаимообусловленности базовых шкал СМИЛ и параметров выгорания по Маслач—Джексон и Бойко показали, что характер этой взаимосвязи значительно различается.

С параметрами выгорания по Маслач—Джексон было выявлено пять факторов взаимообусловленной связи (67,63% дисперсии), из них в четырех факторах (53,34% дисперсии) выявлена взаимообусловленность личностных характеристик и параметров выгорания. В трех факторах (1-й, 4-й и 5-й, 41,82% дисперсии) факторообразующими переменными выступили личностные характеристики, во 2-м факторе (14,30% дисперсии) — параметр выгорания.

На уровне первого фактора (24,90% дисперсии) оптимистичность (Ma), снижает эмоциональное истощение и редукцию личных достижений — «Оптимистичность, повышающая принятие эмоций и себя».

Коррекция (K), являющаяся в том числе отражением естественной защитной реакции личности на попытку вторжения в мир ее переживаний, контроль над эмоциями (четвертый фактор, 9,35% дисперсии) повышает выраженность эмоционального истощения — «Контроль над эмоциями, способствующий эмоциональному истощению».

Мужественность-женственность (Mf), проявляющаяся в усложнении сексуальной межличностной адаптации на фоне отклонения от типичного для данного пола ролевого поведения (пятый фактор, 7,59% дисперсии) повышает выраженность эмоционального истощения — «Отклонение от ролевого поведения, повышающее эмоциональное истощение».

На уровне третьего фактора (11,49% дисперсии) деперсонализация усиливает индивидуалистичность (Sc, обособленную созерцательную личностную позицию на фоне превалирования склонности к раз-

думьям над чувствами и действенной активностью), ригидность (Pa, отреагирование вовне по внешнеобвиняющему типу на фоне рационализации и обесценивания объекта фрустрированной потребности) и снижает сверхконтроль (Hs, подавление спонтанности и сдерживание активной самореализации) – «Деперсонализация, повышающая обособленно-созерцательную позицию».

Анализ факторной структуры взаимосвязи личностных характеристик и интегрального индекса выгорания позволил выявить 5 факторов взаимобусловленной связи, объясняющих 70,72% дисперсии:

- первый фактор (26,65% дисперсии) – тревожность (Pt, пассивная сострадательная позиция при выраженной неуверенности в себе и в стабильности ситуации, подвластности средовым воздействиям), усиливающая выгорание;
- второй фактор (16,34% дисперсии) – сверхконтроль (Hs, подавление спонтанности, ориентация на правила при гиперсоциальной направленности интересов), снижающий выгорание;
- третий фактор (10,68% дисперсии) – контроль над эмоциями (K, шкала коррекции), повышающий выгорание;
- четвертый фактор (8,81% дисперсии) – отклонение от типичного поло-ролевого поведения (Mf), повышающее выгорание;
- пятый фактор (8,25% дисперсии) – выгорание, усиливающее социальную интроверсию (Si).

С параметрами выгорания по Бойко было выявлено девять факторов (79,20% объясняемой дисперсии). Факторообразующими переменными 2-го, 3-го, 5-го, 6-го и 9-го факторов (36,03% дисперсии) выступили личностные характеристики:

- второй фактор (12,89% дисперсии) – тревожность (Pt, преобладание пассивной страдательной позиции при выраженной неуверенности в себе, в стабильности ситуации и подвластности средовым воздействиям), повышающая загнанность в клетку (фаза напряжения);
- третий фактор (8,80% дисперсии) – сверхконтроль (Hs), ослабляющий редукцию профессиональных обязанностей (фаза резистентности), и усиливающий эмоциональный дефицит (фаза истощения);
- пятый фактор (5,86% дисперсии) – контроль над эмоциями (K, шкала коррекции), уменьшающий редукцию профессиональных обязанностей (фаза резистентности), в целом выраженность стадии резистентности и неадекватность избирательного эмоционального реагирования (фаза резистентности);

- шестой фактор (4,89% дисперсии) – достоверность (F, шкала достоверности, отражающая как чрезмерную взволнованность в момент обследования, так и излишнюю драматизацию сложившихся обстоятельств, попытку изобразить выдуманное лицо и пр.), усиливающая эмоциональный дефицит (фаза истощения), выраженность психосоматических и психовегетативных нарушений (фаза истощения) и в целом фазу истощения;
- девятый фактор (3,59% дисперсии) – отклонение от типичного полоролевого поведения (Mf), повышающий выраженность редукции профессиональных обязанностей (фаза резистентности) и в целом стадии резистентности.

На уровне 1-го, 4-го, 7-го и 8-го факторов (43,17% дисперсии) факторообразующими переменными выступают параметры выгорания:

- первый фактор (28,21% дисперсии) – расширение сферы экономии эмоций (фаза резистентности), снижающее выраженность пессимистичности (D), импульсивности (Pd), социальной интроверсии (Si) и усиливающее ригидность (Pa);
- четвертый фактор (7,01% дисперсии) – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование (фаза резистентности), повышающее импульсивность (Pd) и снижающее ригидность (Pa) и социальную интроверсию (Si);
- седьмой фактор (4,31% дисперсии) – эмоциональная нравственная дезориентация (фаза резистентности), повышающая пессимистичность (D) и социальную интроверсию (Si)
- восьмой фактор (3,63% дисперсии) – эмоциональная отстраненность (фаза истощения), снижающая выраженность импульсивности (Pd) и усиливающая ригидность (Pa).

Анализ факторной структуры взаимосвязи личностных характеристик и общего индекса эмоционального выгорания (по Бойко) позволил выявить пять факторов взаимообусловленной связи, объясняющих 70,85% дисперсии. На уровне 1-го, 3-го и 4-го факторов выявлены взаимосвязь личностных характеристик и индекса выгорания:

- первый фактор (26,71% дисперсии) – тревожность (Pt, пассивная страдательная позиция при неуверенности в себе, в стабильности ситуации и подвластности средовым воздействиям), усиливающая индекс выгорания;
- третий фактор (10,70% дисперсии) – контроль над эмоциями (K, шкала коррекции), снижающий индекс выгорания.

На уровне четвертого фактора (9,28% дисперсии) факторообразующей переменной выступил индекс выгорания, усиливающий склонность ко лжи (L, представление себя в более выгодном свете, очень строгое соблюдение социальных норм), ригидность (Pa) и снижающий пессимистичность (D) и социальную интроверсию (Si).

Таким образом, видна выраженная специфичность взаимообусловленной связи личностных характеристик и параметров выгорания, представленных в двух разных методологических подходах.

В качестве личностных факторов выгорания как синдрома, состоящего из нескольких симптомов разной степени выраженности (Маслач—Джексон) выступают: оптимистичность, снижающая эмоциональное истощение и редукцию личных достижений; контроль над эмоциями и отклонение от типичного полоролевого поведения, повышающие эмоциональное истощение; сверхконтроль, снижающий интегральный показатель выгорания; тревожность, контроль над эмоциями и отклонение от типичного полоролевого поведения, усиливающие выгорание.

В основном параметры личностного профиля в основном влияют на «отказ от эмоций». В свою очередь из параметров выгорания депersonализация как «отказ от других» обуславливает заострение индивидуалистичности и ригидности и способствует снижению выраженности сверхконтроля.

В качестве личностных факторов выгорания в призме стадий формирования стресса (Бойко) выступают: тревожность, повышающая напряжение; сверхконтроль, снижающий параметры резистентности и повышающий истощение; контроль над эмоциями, снижающий резистентность; достоверность (тенденции к волнению, драматизации), повышающая истощение; отклонение от типичного полоролевого поведения, повышающие параметры резистентности; тревожность, повышающая выгорание; контроль над эмоциями, снижающий выгорание. Чаще всего под влияние попадают симптомы резистентности (6 из 11) и истощения (4 из 11). В свою очередь из параметров выгорания по Бойко в основном симптомы стадии резистентности обуславливают разнонаправленное изменение выраженности таких личностных черт как импульсивность, ригидность и социальная интроверсия.

В целом, наибольшее воздействие на параметры выгорания оказывают контроль над эмоциями, отклонение от типичного полоролевого поведения и тревожность. Контроль над эмоциями как естественная защитная реакция личности на попытку вторжения в мир его переживаний является значимым фактором параметров выгорания и по Мас-



лач—Джексон, и по Бойко. При этом значимым личностным фактором выгорания по Маслач—Джексон выступает также отклонение от типичного поло-ролевого повеления личности, а по Бойко — тревожность.

Полученные особенности вполне объяснимы, учитывая представленность в параметрах выгорания по Маслач—Джексон направленности на взаимодействие с другими, в том числе проявлении эмоций при этом взаимодействии, а в случае подхода Бойко тревожность однозначно является фактором, связанным с реакцией личности на стресс.

Параметры выгорания по Маслач—Джексон в большей степени обусловлены личностными характеристиками, чем оказывают влияние на их акцентуированность (41,82% дисперсии против 14,30%), в то время как параметры выгорания по Бойко в большем проценте дисперсии обуславливают изменение личностных характеристик (43,17% объясняемой дисперсии против 36,03%), чем испытывают воздействие на себе. Наиболее ярко это заметно на примере взаимосвязи интегральных показателей. По параметрам Маслач—Джексон выявлено влияние личностных характеристик на показатель выгорания в 62,47% дисперсии, а по параметрам Бойко — в 37,41% дисперсии. При этом интегративный показатель выгорания по Маслач—Джексон в 8,25% дисперсии выступает фактором изменчивости, усиливая акцентуированность социальной интроверсии, а показатель выгорания по Бойко в 9,28% дисперсии повышает ригидность и наоборот снижает выраженность социальной и интроверсии.

Полученные нами результаты на наш взгляд могут быть очень интересным добавлением к ранее описанной нами сложной дифференциации выборки социальных работников по личностным характеристикам и параметрам выгорания. Нами были выделены четыре личностных стиля выгорания социальных работников: один стиль с низким уровнем выгорания («индивидуалисты-оптимисты»), один стиль со средним уровнем выгорания («пессимистичные ипохондрики») и два стиля с высоким уровнем выгорания («пессимисты-индивидуалисты» и «импульсивные пессимисты, не склонные к самокритике»). Причем в двух стилях выгоревших профессионалов характеристики по методикам Маслач—Джексон и Бойко были противоположными [9].

В целом полученные нами результаты в ходе эмпирического исследования позволили подтвердить выдвинутое предположение. Полученные нами факторы послужат основой для дальнейшего изучения личностных особенностей выгорания социальных работников, а также могут быть полезны в разработке программ профилактики и коррекции выгорания профессионалов.

## Литература

1. *Бойко О. В.* Охрана психического здоровья. М.: ИЦ «Академия», 2004.
2. *Быкова М. С.* Психологические особенности выгорания психологов-консультантов, имеющих разные особенности личности и стаж работы // Психология XXI века: Актуальные тенденции современной психологии: Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 24–25 ноября 2022 года / Отв. ред. А. Г. Маклаков. СПб.: Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина, 2023. С. 222–226.
3. *Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.
4. *Водопьянова Н. Е., Густелева А. Н., Журбий О. Е., Столярчук Е. А.* Профессиональное выгорание – путь к потере психического здоровья: от теоретических моделей к практике // Приверженность вопросам психического здоровья. Материалы IV Международной научно-практической конференции. М., 2023. С. 40–44.
5. *Водопьянова Н. Е., Журбий О. Е.* Работа в цифровой среде: новые вызовы профессиональному здоровью человека // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход. Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (с использованием дистанционных технологий). Курск, 2023. С. 50–55.
6. *Круглова М. А., Водопьянова Н. Е., Круглов В. А.* Критические жизненные ситуации в профессиональной деятельности: основные подходы к изучению // Вестник Тверского государственного университета. Сер. «Педагогика и психология». 2024. № 1 (66). С. 89–99.
7. *Комарова В. А., Колпакова Е. И., Демидова Т. Е.* О методах профилактики профессионального выгорания специалистов социального обслуживания // Психология личностного взаимодействия в современном обществе: Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Армавир, 12 апреля 2023 года / Под общ. ред. И. В. Ткаченко. Чебоксары: ИД «Среда», 2023. С. 76–79.
8. *Смирнова А. Ю.* Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму: увлеченность работой – профессиональное выгорание // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Философия. Психология. Педагогика». 2017. Т. 17. № 2. С. 211–218.
9. *Харитонова Е. В., Исаева Р. И.* Личностные стили психического выгорания социальных работников // Гуманитарные науки. 2023. № 4 (64). С. 86–95.

## **Personal factors of social workers' burnout**

*E. V. Kharitonova, R. I. Isaeva*

*Kuban State University, Krasnodar, Russia*

The article presents the results of an empirical study of the personal burnout factors of social workers. The hypothesis about the possibility of considering the parameters of the personal profile of social workers as burnout factors that should be taken into account when organizing psychoprophylaxis and psychocorrection of burnout is confirmed. It is shown that the interdependent relationship of personal characteristics with the parameters of burnout as a syndrome consisting of several symptoms of varying severity (according to Maslach–Jackson) and as a process consisting of different stages (according to Boyko) is different.

*Keywords:* burnout, social workers, personal factors of burnout.

## **Особенности мотивации сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности**

*Э. К. Шелепина*

Санкт-Петербургский университет МВД России,  
г. Санкт-Петербург

Рассматриваются вопросы изучения особенностей мотивации служебной деятельности, как индикатора утомленности сотрудников органов внутренних дел. В рамках данного исследования утомленность понимается как проявление тонической характеристики психического состояния, выражающееся в усталости, слабости, уменьшении ресурса сил, эмоциональной неустойчивости, а также снижении работоспособности. Цель исследования – изучение различий в выраженности доминирующих мотивационных типов у сотрудников с разным уровнем утомленности. Респондентами выступили 150 сотрудников органов внутренних дел (мужского пола), проходившие повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России. Использовали комплекс психодиагностических методик: анкета-опросник «Определение мотивационного типа личности» (В. И. Герчиков), опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (С. В. Духновский, Э. К. Шелепина). Выявлена взаимосвязь показателя утомленности сотрудников органов внутренних дел с мотивационным типом. Установлено, что чем выше уровень утомленности сотрудников, тем более выражена мотивация избегания трудовой деятельности, в том числе пассивное, деструктивное трудовое поведение. Отметим, что полученные эмпирические данные в ходе проведения исследования возможно использовать для профилактики и превенции такого психического состояния как утомленность сотрудников органов внутренних дел, что способствует повышению эффективности выполнения оперативно-служебных задач.

*Ключевые слова:* мотивационный тип, мотивация, трудовая мотивация, утомленность, состояние риска, служебная деятельность.

## **Введение**

Эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел определяется качеством их профессиональной подготовки и зависит от различных психологических особенностей личности самого сотрудника, в том числе от типа трудовой мотивации. Мотивация занимает одно из важнейших мест в служебной деятельности, поскольку является источником совершения тех или иных действий и решения в последующем поставленных задач. В связи с чем вопросы изучения мотивационной сферы сотрудников органов внутренних дел приобретают особое значение. Исследование мотивов служебной деятельности позволяет оценить успешность выполнения служебных задач сотрудниками органов внутренних дел, определить направления повышения эффективности профессиональной деятельности.

Однако, необходимо отметить, что сотрудники органов внутренних дел при решении оперативно-служебных задач сталкиваются с таким явлением как утомленность (утомление, утомляемость). Утомленность является естественным результатом трудовой, профессиональной деятельности и выражается в снижении работоспособности, активности и производительности, а также в эмоциональной неустойчивости.

Отметим, что в психологической науке и практике изучались вопросы мотивации в психологии труда в работах В. А. Толочка [20], Ю. П. Поваренкова [17], Е. П. Ильина [11] и др.; мотивация, стимулирование и оплата труда в исследованиях В. И. Герчикова [5]; мотивационные факторы трудовой деятельности в работах А. И. Зеличенко, А. Г. Шмелева [9]; мотивация и контроль за действием в трудах М. Ш. Магомед-Эминова [15]. Нельзя не отметить, что вопросы, связанные с мотивацией профессиональной деятельности и профессионализма изучались в работах Р. В. Овчаровой [16]; в том числе с мотивацией как фактором профессионального развития сотрудников органов внутренних дел в трудах А. И. Дубняковой [6]; мотивация курсантов к учебной и служебной деятельности в исследовании А. Ф. Караева [12].

Вопросы изучения профессионального утомления изучались в трудах В. А. Бодрова [3]; когнитивные эффекты умственного утомления в исследованиях Б. Б. Величковского [4]; утомление у лиц умственного труда в работах А. А. Артеменкова [2]; психометрика утомления в тру-

дах В. П. Зинченко [10]; психофизиология умственного труда в исследованиях А. С. Егорова [8].

В контексте нашего исследования особое внимание уделялось изучению феноменов «утомление», «утомляемость» и «утомленность». Необходимо отметить, что в науке данные понятия зачастую рассматриваются как синонимы. Приведем наиболее распространенные трактовки данных понятий. Таким образом, утомленность (утомляемость, утомление) представляет собой:

- показатель «временного снижения работоспособности под влиянием рабочей нагрузки — ее вида, интенсивности, продолжительности, воздействия и восстановления» [3, с. 67];
- «временное уменьшение работоспособности, вызванное интенсивной или длительной работой выражающееся в снижении количества и качества работы и ухудшении координации рабочих функций» [18, с. 198].
- «субъективное психофизиологическое состояние, вызванное длительными периодами напряженной познавательной деятельности, характеризующееся усилением чувства усталости, низким уровнем энергии и сниженной мотивацией, а также снижением производительности и отвращением к задачам, при выполнении которых связанные с ними вознаграждения невысоки» [1, с. 10].

Таким образом, утомленность характеризуется:

- снижением общего уровня работоспособности;
- снижением надежности деятельности;
- изменениями особенностей памяти (ослабление памяти, ухудшение способности к запоминанию или точному воспроизведению информации, затруднение вспоминания необходимой информации);
- изменениями особенностей мышления (снижение продуктивности мышления, наличие трудностей в целенаправленной организации мыслительных действий);
- изменениями особенностей внимания (быстрое изменение направленности, сосредоточенности, интенсивности внимания, легкая переключаемость внимания, слабая концентрация внимания, сужение объема внимания);
- изменениями в эмоционально-мотивационной сфере;
- истощением психологического ресурса субъекта.

Несмотря на разнообразие подходов к пониманию утомленности (утомления, утомляемости) будем рассматривать данный феномен

как тоническую характеристику психического состояния сотрудника, проявляющуюся в усталости, слабости, уменьшении ресурса сил, эмоциональной неустойчивости (изменчивости настроения, раздражительности, преобладании негативного эмоционального тона), снижении активности, пониженной готовности к длительной работе — что выражается в снижении работоспособности [14].

Утомленность, являясь закономерным результатом умственной или интеллектуальной деятельности находит свое отражение и в мотивационной сфере личности сотрудников органов внутренних дел.

В наиболее широком плане в психологической науке мотивация понимается как побуждение к действию, в том числе и как процесс регуляции деятельности. М. Ш. Магомед-Эминов дает следующее толкование данному термину: мотивация — это «психодинамическая система личности, организующая (побуждающая, направляющая), регулирующая деятельность на пути осуществления определенного жизненного отношения личности к окружающему миру» [15, с. 47].

Рассматривая мотивацию в контексте психологии труда, укажем следующие определения данного феномена:

Трудовая мотивация — это «психологический (субъективный) процесс, посредством которого человек регулирует усилия, прилагаемые к своей работе» [19, с. 48].

Трудовая мотивация — это «внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах; он выражается в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на базе общественного разделения труда и развития частной собственности» [13, с. 21].

В. А. Толочек отмечает, что мотивы представляют собой «взаимосвязанные стороны одного явления: внутренние побуждения, связанные с необходимостью удовлетворения физических, социальных и духовных потребностей человека; их конкретное «предметное» воплощение (то, что именно воспринимается человеком как необходимое или желанное); осознание человеком причины своей целенаправленной активности» [20, с. 344–345].

В своем исследовании Е. П. Ильин выделяет следующие мотивы трудовой деятельности:

- Мотивы трудовой деятельности (потребность человека в получении материальных благ для себя и своей семьи, удовлетворение потребности в самореализации, самовыражении).

- Мотивы выбора профессии (общественный престиж, интерес к избранной профессии, возможность достижения материального благополучия).
- Мотивы выбора рабочего места (уровень заработной платы, льготы, близость к дому, удобство транспортного сообщения, эргономические характеристики рабочего места, график работы) [11].

Однако, несмотря на обширную освещенность в науке и практике проблемы изучения особенностей мотивации и утомленности, данная сфера нуждается дополнительных эмпирических исследованиях. В этом плане актуальным являются следующие вопросы: существуют ли взаимосвязи между показателем утомленности и особенностями мотивации служебной деятельности? Существуют ли различия в выраженности доминирующих мотивационных типов у сотрудников с разным уровнем утомленности? Ответы на поставленные вопросы и определяют цель нашего исследования.

В рамках нашего исследования будем придерживаться позиции, предложенной В. И. Герчиковым, выделяя мотивацию активную/пассивную, а также мотивацию достижения/избегания, включающую в себя инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский и люмпенизированный (избегательный) мотивационный типы [5].

В. И. Герчиков рассматривал мотивацию достижения как стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд. В свою очередь под мотивацией избегания понимается стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций [5].

Отмеченные выше теоретические положения послужили обоснованием эмпирического исследования, результаты которого будут представлены ниже.

## **Методы исследования**

Респондентами выступили 150 сотрудников ОВД, проходившие повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России (стаж служебной деятельности от 3 до 5 лет, все обследованные — лица мужского пола).

В качестве психодиагностических методик использовали:

- анкета-опросник «*Определение мотивационного типа личности*», разработанная В. И. Герчиковым. Данная методика применялась



в целях определения преобладающего мотивационного типа работника: инструментального, профессионального, патриотического, хозяйского и избегательного [5].

- опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности», разработанный С. В. Духновским, Э. К. Шелепиной, позволяющий выявлять уровень утомленности сотрудника ОВД на основании субъективной оценки особенностей памяти, внимания и работоспособности. Оценка уровня утомленности является индикатором доминирующего психического состояния субъекта трудовой деятельности, его мотивационных особенностей и кадровых рисков, проявляющихся в его работоспособности, удовлетворенности профессиональной карьерой, профессиональном и психологическом благополучии [7].

В качестве методов математической статистики в исследовании применяли корреляционный (коэффициент  $r$  Пирсона) и сравнительный анализ (критерий  $t$  Стьюдента). Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета SPSS v. 23.0.

## Результаты

Для установления взаимосвязи показателя методики «Субъективная оценка уровня утомленности» с показателями методики «Определение мотивационного типа личности» использовали корреляционный анализ, результаты которого представлены в таблице 1.

В ходе корреляционного анализа установлено следующее. Показатель «инструментальный тип» имеет значимую положительную корреляционную связь с показателем «утомленность». Таким образом, повы-

**Таблица 1**

Матрица интеркорреляций показателя «утомленность» (опросник «СОУ») с показателями по анкете-опроснику «Мотивационные типы личности»

Показатель «СОУ»	Мотивационные типы				
	Ин	Пр	Па	Хо	Лю
Утомленность	0,51	-0,49	-0,45	-0,47	0,55

*Примечание:* коэффициенты корреляции на уровне  $p \leq 0,01$ ; Ин – инструментальный тип, Пр – профессиональный тип, Па – патриотический тип, Хо – хозяйский тип, Лю – люмпенизированный (избегательный) тип.

шение уровня утомленности сотрудника сопровождается изменением в ценностно-смысловой сфере личности, а именно: работа для специалиста представляет меньшую ценность, ключевым в этом плане выступает лишь оплата труда.

Так же установлено, что показатель «профессиональный тип» имеет значимую отрицательную корреляционную связь с показателем «утомленность». Соответственно, чем ниже уровень утомленности сотрудников, тем более значимыми для сотрудника становятся: самосовершенствование, возможность проявить себя, в том числе признание себя как профессионала, а также творчество. Со снижением уровня утомленности более выраженной становится ориентация на саму работу.

Укажем, что показатель «патриотический тип» имеет значимую отрицательную корреляционную связь с показателем «утомленность». В связи с чем можно сделать вывод, что чем ниже уровень утомленности сотрудников, тем большую значимость для сотрудника приобретают взаимоотношения с коллегами и руководством, вовлеченность в работу в коллективе.

В свою очередь показатель «хозяйский тип» имеет значимую отрицательную корреляционную связь с показателем «утомленность». Таким образом, чем ниже уровень утомленности сотрудников, тем более выражена ориентация на самостоятельную работу и достижение результата.

Отметим, что показатель «люмпенизированный (избегательный) тип» имеет значимую положительную корреляционную связь с показателем «утомленность». Соответственно, с повышением уровня утомленности сотрудников, более значимым становится снижение количества затрачиваемых сил для эффективного выполнения должностных обязанностей.

Таким образом, на основании наличия зависимостей между показателем методики «Субъективная оценка уровня утомленности» с показателями методики «Определение мотивационного типа личности» можно заключить, что с повышением уровня утомленности сотрудников органов внутренних дел доминирующими мотивационными типами являются инструментальный и люмпенизированный (избегательный) типы, что предполагает снижение уровня мотивации к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, активности в профессиональной сфере, а также самооценности трудовой деятельности.

В исследовании предполагали наличие различий в особенностях мотивации сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем

утомленности. В целях установления различий обследованная выборка сотрудников была разделена на три группы.

В первую группу вошли сотрудники в количестве 45 человек с низким уровнем утомленности (значение данного показателя находится в диапазоне от 24 до 32 баллов). Во вторую группу составили сотрудники в количестве 72 человек со средним уровнем утомленности (значение данного показателя находится в диапазоне от 49 до 53 баллов). Респонденты третьей группы – сотрудники в количестве 33 человек с высоким уровнем утомленности (значение данного показателя находится в диапазоне от 69 до 77 балла). Далее с использованием критерия t Стьюдента были выявлены достоверные различия показателя «утомленность» и показателей «мотивационные типы» у обследованных групп, результаты приведены в таблице 2.

**Таблица 2**  
Выраженность мотивационных типов у сотрудников с разным уровнем утомленности

Мотивационные типы	Уровень утомленности		
	Низкий	Средний	Высокий
Инструментальный	13,2±1,7	16,5±2,9*	14,7±2,3
Профессиональный	17,1±2,0*	12,1±2,5	11,3±2,1
Патриотический	16,9±1,8*	10,4±2,2	9,3±2,0
Хозяйский	15,6±2,3*	9,0±1,9	8,7±1,7
Люмпенизированный (избегательный)	10,0±2,4	13,9±2,4	17,3±3,0*

*Примечание:* \* – различия достоверны на уровне  $p \leq 0,05$ , значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,95 до 1,97.

Так, у сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем утомленности преобладает профессиональный тип, выражающийся в стремлении к профессиональному развитию и повышению своего профессионального уровня. В свою очередь у сотрудников со средним уровнем утомленности преобладает инструментальный тип. Сотрудники с данным мотивационным типом характеризуются тем, что для них работа воспринимается как источник дохода, поскольку процесс работы не является значимой ценностью. У сотрудников с высоким уровнем утомленности ведущим выступает люмпенизированный (избегательный) тип. Данный мотивационный тип выражается в слабой моти-

вазии эффективному выполнению служебных обязанностей. Сотрудники с люмпенизированный (избегательный) типом стремятся прикладывать минимум усилий и активности во время выполнения профессиональных задач, а также отсутствуют выраженные лидерские качества.

Необходимо отметить, что результаты проведенного эмпирического исследования показали, что существуют значимые корреляционные связи между показателем методики «Субъективная оценка уровня утомленности» с показателями методики «Определение мотивационного типа личности», а именно: при изменении уровня утомленности сотрудников органов внутренних дел изменяются и доминирующие мотивы трудовой деятельности.

В свою очередь, сравнительный анализ показал, что разный уровень утомленности сотрудников имеет свою мотивационную специфику. Соответственно, располагая данными об уровне утомленности сотрудника представляется возможным прогнозировать мотивационные особенности специалиста. В частности, сотрудники с низким уровнем утомленности отличаются повышенной самостоятельностью и желанием проявить себя в профессиональной сфере; сотрудники со средним уровнем утомленности акцентирует внимание на собственном заработке, для специалистов данного типа ключевым является справедливая и высокооплачиваемая работа; сотрудники с высоким уровнем утомленности не принимают личной ответственности за выполняемые служебные задачи, характеризуются низкой профессиональной квалификацией.

Полученные в ходе исследования эмпирические данные, с одной стороны показывают, что методика «Субъективная оценка уровня утомленности» позволяет осуществлять прогнозирование изменений мотивационных особенностей сотрудников органов внутренних дел на основе оценки уровня утомленности, а с другой стороны представляется возможным использовать данную методику в рамках морально-психологического обеспечения, в частности, психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в целях диагностики и мониторинга уровня утомленности и повышения мотивации служебной деятельности.

## **Заключение**

На основе проведенного эмпирического исследования можно сделать следующие выводы.

Выявлены и представлены взаимосвязи между показателем утомленности сотрудников органов внутренних дел с показателями мотивационных типов. На основе полученных результатов представляется возможным сделать вывод, что снижение уровня утомленности сотрудников положительно скажется на эффективности выполнения оперативно-служебных задач, в том числе на профессиональном и психологическом благополучии сотрудников.

Для сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности доминирующими являются следующие мотивационные типы: для сотрудников с низким уровнем утомленности – профессиональный тип, со средним уровнем – инструментальный и с высоким уровнем – люмпенизированный (избегательный);

Изучение особенностей мотивации сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности позволит определять направления карьерного развития и кадровые риски сотрудников в служебной деятельности.

### Литература

1. *Абдрахманова А. Ш., Мавлиев Ф. А., Ахметов И. И., Назаренко А. С.* Утомление: понимание проблемы и системные механизмы его развития // Наука и спорт: современные тенденции. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/utomlenie-ponimanie-problemyi-sistemnye-mehanizmy-ego-razvitiya> (дата обращения: 29.05.2024).
2. *Артеменков А. А.* Работоспособность и утомление у лиц умственного труда: понятие о зонах активности человека // Медицина труда и экология человека. 2020. № 1. С. 20–35.
3. *Бодров В. А.* Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
4. *Величковский Б. Б.* Когнитивные эффекты умственного утомления // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnye-effekty-umstvennogo-utomleniya> (дата обращения: 30.05.2024).
5. *Герчиков В. И.* Мотивация, стимулирование и оплата труда. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004.
6. *Дубнякова А. И.* Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.06. СПб.: С.-Петербург. ун-т МВД РФ, 2009.
7. *Духновский С. В., Шелепина Э. К.* Опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности»: разработка, психометрическая ха-

- рактеристика, применение. Российский девиантологический журнал. 2024.
8. *Егоров А. С., Загрядский В. П.* Психофизиология умственного труда АН СССР. Научный совет по проблемам прикладной физиологии человека. Л.: Наука – Ленинградское отделение, 1973.
  9. *Зеличенко А. И., Шмелев А. Г.* К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. «Психология». 1987. № 4. С. 33–43.
  10. *Зинченко В. П., Леонова А. Б.* Психометрика утомления. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1977.
  11. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011.
  12. *Караваев А. Ф.* Обучение и развитие личности курсантов на основе их индивидуальности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. С. 36–42.
  13. *Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2012.
  14. *Куликов Л. В.* Психология настроения. СПб., 1997.
  15. *Магомед-Эминов М. Ш.* Трансформация личности: Учеб. пособие по психологии личности для психоаналит. учеб. заведений. М.: ПАРФ, 1998.
  16. *Овчарова Р. В.* Справочная книга школьного психолога. 2-е изд., дораб. М.: Просвещение–Учеб. лит., 1996.
  17. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
  18. *Розенблат В. В.* Проблема утомления. М.: Медгиз, 1961 (1-е изд.); 1975 (2-е изд.).
  19. Технологии мотивирования персонала в организации: учебно-методический комплекс / Отв. ред. А. А. Грачев и др. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.
  20. *Толочек В. А.* Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005.

## **Features of motivation of employees of internal affairs bodies with different levels of fatigue**

*E. K. Shelepina*

*St Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, St Petersburg, Russia*

The issues of studying the peculiarities of motivation of official activity as an indicator of fatigue of employees of internal affairs bodies are considered. In the framework of this study, fatigue is understood as a manifestation of the tonic characteristics of a mental state, expressed in fatigue, weakness, a decrease in the resource of forces, emotional instability, as well as a decrease in performance. The aim of the study is to study the differences in the severity of dominant motivational types in employees with different levels of fatigue. The respondents were 150 employees of the internal affairs bodies (male) who were undergoing advanced training at the St Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. A set of psychodiagnostic techniques was used: the questionnaire “Determination of the motivational type of personality” (V. I. Gerchikov), the questionnaire “Subjective assessment of the level of fatigue of the personality” (S. V. Dukhnovsky, E. K. Shelepina). The correlation between the fatigue index of employees of internal affairs bodies and the motivational type has been revealed. It was found that the higher the level of employee fatigue, the more pronounced the motivation for avoiding work, including passive, destructive work behavior. It should be noted that the empirical data obtained during the study can be used for the prevention and prevention of such a mental state as fatigue of employees of internal affairs bodies, which will contribute to improving the efficiency of performing operational and official tasks.

*Keywords:* motivational type, motivation, work motivation, fatigue, risk status, professional activity.





**ЧАСТЬ 3**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**



## **Особенности трудовой мотивации и удовлетворенность трудом как факторы приверженности организации**

*М. М. Абдуллаева*

МГУ им. М. В. Ломоносова, г. Москва

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что в современных быстро меняющихся условиях рынка труда и растущей конкуренции в сфере обслуживания организациям необходимо разрабатывать активную кадровую политику, включающую вопросы мотивации, повышения удовлетворенности трудом и, как следствие, обеспечивать приверженность организации, удерживающую сотрудников в турбулентное время. Целью исследования было изучение особенностей взаимосвязей трудовой мотивации с удовлетворенностью работой сотрудников с разным уровнем приверженности организации. Выборку составили 50 сотрудников торговой организации. Им было предложено заполнить несколько опросников, направленных на получение информации как об организационном контексте осуществления деятельности, так и о внутренних социально-психологических установках и мотивационных ориентациях, связанных с общей удовлетворенностью работой. Выделение сотрудников с высокой и низкой приверженностью позволило получить данные о предикторах аффективной и текущей приверженности. Оказалось, что сотрудники с низкой приверженностью ориентируются на «внешние» характеристики — престижность и уровень жизнеобеспечения, в отличие от сотрудников с высокой приверженностью, для которых важны социальная активность и удовлетворенность достижениями в работе. Полученные данные дают основания выстраивать разные стратегии работы с сотрудниками с разным статусом приверженности организации.

*Ключевые слова:* приверженность организации, удовлетворенность трудом, трудовая мотивация, персонал торговой компании.

## **Введение**

Интерес психологов к феномену приверженности, под которой понимается особое отношение работника к организации, обусловлен двумя обстоятельствами – ростом значимости кадрового потенциала для функционирования в турбулентной и неопределенной среде и необходимостью обеспечения условий для роста эффективности деятельности сотрудников для обеспечения конкурентных преимуществ организации на рынке [4, 12, 14]. Отсутствие общепринятого определения приверженности, отчасти связанного с рассмотрением таких близких понятий, как «организационная лояльность», «преданность», «верность», «организационная идентичность», при принятии ее важности для существования организации приводит к выделению разных оснований классификаций приверженности.

Одной из самых известных моделей является трехкомпонентная модель Дж. Мейера и Н. Аллен, согласно которой можно рассматривать три вида приверженности – аффективную, выражающую эмоциональную привязанность к организации, связанную с активным вовлечением в дела и ценности компании («Я люблю»); нормативную, опирающуюся на моральные обязательства и нормы взаимности работника и организации («Я должен»); текущую, связанную с оценкой возникающих затрат в случае ухода из организации («Мне нужно») [13]. Уровень приверженности работников к организации может быть индикатором качества менеджмента, умело транслирующего ценности организации [1]; консолидации социального капитала компании [9]; основанием для разработки систем контроля за работой персонала [8] и др.

## **Постановка проблемы**

Одной из актуальных задач в изучении приверженности организации является поиск факторов, влияющих на приверженность персонала организации, отражающую готовность работать на ее благо, прилагать больше усилий для ее процветания, разделять ее миссию и ценности. Естественным ходом рассуждений в этой области является обращение к смысловому контуру, объединяющему работника и организацию, и его детализация в виде принятых в организации системы вознаграждения, управления карьерой, сохранения баланса между работой и личной жизнью, вовлеченностью персонала и удовлетворенностью работой [3]. Так, в исследованиях было показано, что приверженность организации связана с престижем, сплоченностью, организационной

поддержкой и справедливостью [5]. Все практики и исследователи понимают, что для достижения целей организации, в ней должны работать не просто специалисты с необходимыми компетенциями, а мотивированные люди, отождествляющие свой успех с достижениями своей компании, получающие удовольствие от своей работы [6, 11]. Было показано, что удовлетворенность трудом отрицательно связана с текучестью кадров и может рассматриваться и как фактор приверженности, и как ее следствие [8].

*Цель* исследования состояла в изучении особенностей взаимосвязей трудовой мотивации с удовлетворенностью работой сотрудников с разным типом приверженности организации. Мы предположили, что аффективный и нормативный типы приверженности организации у сотрудников будут связаны с особенностями их удовлетворенности работой и трудовой мотивацией.

## **Выборка**

В исследовании участвовали 23 мужчины и 27 женщин, являющиеся сотрудниками торговой компании, занимающейся продажей модной одежды, обуви и аксессуаров. Возраст участников от 21 года до 53 лет (средний возраст – 36 лет). Средний общий стаж работы – 13 лет, средний стаж работы в организации – 5 лет. Данные собраны совместно с М. А. Колесниковой.

## **Методы**

Респондентам было предложено заполнить несколько опросников, направленных на диагностику:

- трех компонентов приверженности – аффективной, нормативной и текущей по «Шкале организационной лояльности» Джона Мейера и Натали Аллен в адаптации В. И. Доминьяка (2006);
- общей удовлетворенности трудом и выраженности ее составляющих – удовлетворенности различными аспектами трудовой ситуации и содержания работы по опроснику «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршев, 2002);
- потребностно-мотивационных установок, складывающихся под влиянием различных факторов в течение жизни, направленных на альтруизм–эгоизм, свободу–власть, процесс–результат, содержание работы–деньги, по методике «Диагностика социаль-

- но-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О. Ф. Потемкина, 1990);
- мотивационной и эмоциональной сферы личности, включающую оценки общей активности, стремления к взаимодействию с обществом, обеспечению комфортных условий и общественному положению по опроснику «Диагностика мотивационной структуры личности» (В. Э. Мильман, 1990);
  - оценки своей организации по шкалам частного семантического дифференциала, состоящего из 30 антонимичных прилагательных, описывающих разные аспекты организации («активная—пассивная», «открытая—закрытая», «мягкая—жесткая», «централизованная—децентрализованная» и др.);
  - степени привлекательности отдельных аспектов организационной культуры и отношения к ней сотрудников по опроснику «Привлекательность организационной культуры» (В. М. Снетков, 2001).

Таким образом, учитывая, что в исследовании представлена генеральная совокупность сотрудников одной организации, в пакет методик вошли опросники, оценивающие как «внутренние» компоненты, связанные с отношением к работе и ее содержанию, так и «внешние», относящиеся к организационному контексту и условиям осуществления деятельности.

Рассмотрим полученные результаты.

Для начала обратимся к *семантическим описаниям своей организации* по предложенным прилагательным, задающим основные параметры ее оценки. Учитывая размерность корреляционной матрицы (30 семантических шкал × 50 респондентов) для процедуры факторного анализа были отобраны те шкалы, по которым наблюдался большой разброс данных. В итоге было отобрано 10 шкал и было получено пять основных факторов, которые в совокупности объясняют 81,67% общей дисперсии данных (таблица 1).

В соответствии с содержанием шкал, составивших выделенные факторы, можно утверждать, что в выборке работников торговой организации есть респонденты, считающие свою компанию спокойной и предсказуемой, централизованной и простой, зависимой и осторожной, консервативной и мягкой. Учитывая, что это магазин дорогих товаров, предназначенных для взыскательных покупателей, понятно, что грамотная работа с покупателем требует четкого следования прямым и сопутствующим сервисным программам, разрабатываемым на уровне менеджмента, и что сам процесс продажи находится

**Таблица 1**

**Факторная структура описаний организации по шкалам семантического дифференциала (50 чел.)**

1 фактор (23,04%)	2 фактор (16,4%)	3 фактор (15,1%)	4 фактор (14,36%)	5 фактор (12,8%)
Шкалы (Нагрузка)	Шкалы (Нагрузка)	Шкалы (Нагрузка)	Шкалы (Нагрузка)	Шкалы (Нагрузка)
спокойная (0,857) непредсказуемая (−0,735) безынициативная (0,657) творческая (−0,614)	децентрализованная (0,853) простая (−0,850)	независимая (−0,823) рисковая (0,741)	консервативная (0,810)	мягкая (0,859)
Условное обозначение факторов				
Спокойствие и предсказуемость	Централизованность и простота	Зависимость и осторожность	Консервативность	Мягкость

под пристальным контролем руководства [7]. Однако при этом, в нашей выборке есть респонденты, которые описывают свою организацию как непредсказуемую и творческую, децентрализованную и сложную, независимую и рисковую, прогрессивную и при этом жесткую, что тоже можно объяснить «многоступенчатой» работой с покупателем – от первой встречи до обсуждения особенностей товара, требующей гибкости продавца и индивидуализации услуг.

Анализ описательной статистики показателей *привлекательности организационной культуры* позволяет выделить два самых выраженных параметра, максимальное значение шкалы которых – 10 баллов, – это «удовлетворение базовых потребностей» (среднее – 8,94; ст. отклонение – 0,98) и «потребность в хороших взаимоотношениях» (среднее – 8,00; ст. отклонение – 1,3). Наименьший «вклад» в привлекательность культуры вносит «организованность труда» (среднее – 6,2; ст. отклонение – 1,1). Эти данные дополняют семантическое описание организации – небольшой коллектив, требующий согласованных действий, хорошая зарплата и уютный интерьер – это то, что привлекает сотрудников, а следование регламентам и правилам – привлекательно в меньшей степени.

Обратимся к рассмотрению того, что мотивирует наших респондентов.

Анализ описательной статистики по всей выборке по методике «Диагностика *мотивационной структуры личности*» раскрывает мотивационные предпочтения наших респондентов во всех видах активностей (общей, творческой, социальной), в общении, комфорте и отдыхе, что согласуется с социономической направленности их деятельности (таблица 2). При этом большое стандартное отклонение имеют показатели творческой активности (5,513), комфорта и отдыха (4,803), что указывает на большой разброс по шкале в отношении к творческому подходу в работе, что вполне соотносится с первым фактором в описании своей организации «предсказуемости, спокойствия, практичности», с одной стороны, и с другой, – «непредсказуемости, энергичности, творчества».

**Таблица 2**

Описательная статистика по всей выборке по методике «Диагностика мотивационной структуры личности»

Показатели	Минимум	Максимум	Среднее	Ст. отклонение
Жизнеобеспечение	6	19	13,34	3,657
Комфорт, отдых	4	24	16,44	4,803
Социальный статус	10	23	15,48	2,866
Общение	11	25	17,56	3,259
Общая активность	9	26	17,78	4,112
Творческая активность	8	28	18,82	5,513
Социальная активность	8	23	17,2	3,603

Обращение к результатам, полученным по опроснику диагностики *социально-психологических установок в мотивационной сфере*, показало, что у наших респондентов больше выражены ориентация на результат (среднее – 6,1 из 9 возможных баллов по шкале; ст. отклонение – 1,53) и ориентация на альтруизм (среднее – 6,1; ст. отклонение – 1,72). Выраженность ориентации на достижения в работе является требуемым качеством для сотрудников организации, все КРП ориентируются на систему результатов и их измерения для каждой должностной позиции. Для представителей торговой компании достижение результата становится ресурсом выживания ее на рынке. Хотя в научной литературе обсуждение альтруизма происходит в разных контекстах –



от противопоставления альтруизма и эгоизма до толкования альтруизма как эгоизма [2], просоциальное поведение, готовность прийти на помощь, клиентоориентированность для специалистов обслуживающих компаний является профессионально важным качеством. Ориентация на процесс со средним значением – 5,08 и с довольно высоким стандартным отклонением – 1,805 указывает на значительное разнообразие в оценке самого процесса выполнения деятельности. Это разнообразие может отражать различные подходы к работе и личные предпочтения в способах достижения целей.

Показатель *общей удовлетворенности трудом* со средним значением в 23 балла из 28 возможных и стандартным отклонением – 3,405 показывает, что большинство респондентов удовлетворены своей работой. Самый большой вклад в удовлетворенность вносит показатель «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (среднее – 4,12 по 5-балльной шкале; ст. отклонение – 1,8) и «интерес к работе» (среднее – 3,98; ст. отклонение – 0,515). Меньше всего респонденты удовлетворены условиями труда (среднее – 1,64; ст. отклонение – 0,875).

Результаты *корреляционного анализа мотивационных характеристик и удовлетворенности трудом*, полученные при помощи расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена, раскрывают значимые связи между различными аспектами профессиональной деятельности и уровнем удовлетворенности трудом. Профессиональная ответственность значимо связана с общением (0,374,  $p \leq 0,001$ ) и социальной активностью (0,383,  $p \leq 0,001$ ). Это свидетельствует о том, что сотрудники, которые чувствуют высокую профессиональную ответственность, часто активнее участвуют в коммуникации и социальной деятельности внутри организации. Возможно, это связано с тем, что такие сотрудники стремятся к более тесному сотрудничеству и обмену знаниями, что повышает их вовлеченность и эффективность в работе. Общая удовлетворенность трудом коррелирует с несколькими мотивационными характеристиками. Наиболее сильные корреляции наблюдаются с жизнеобеспечением (0,546,  $p \leq 0,001$ ) и социальной активностью (0,542,  $p \leq 0,001$ ). Это указывает на то, что обеспечение основных жизненных потребностей и активное участие в социальной жизни организации могут значительно влиять на удовлетворенность работой. Эти данные подтверждают теорию, что удовлетворенность работой не только связана с внешними факторами, такими как зарплата или условия труда, но и в значительной степени зависит от внутренних мотивационных факторов, таких, как возможности для социальной и творческой активности и ощущение профессиональной значимости.

Основное наше предположение состояло в том, что тип приверженности организации у сотрудников будут связаны с особенностями их удовлетворенности работой и трудовой мотивацией. Поэтому следующий ход в статистическом анализе данных был направлен на проверку нашей гипотезы. Рассмотрим для начала общие показатели приверженности по всей выборке (таблица 3).

**Таблица 3**

Описательная статистика показателей, полученных по методике «Шкала организационной лояльности» по всей выборке

Показатели	Минимум	Максимум	Среднее	Ст. отклонение
Аффективная приверженность	1	6	4,14	1,161
Нормативная приверженность	2	6	3,38	1,159
Текущая приверженность	1	6	3,22	0,954

Самую большую выраженность имеет аффективная приверженность, одна из самых желательных для организации, когда мы можем констатировать эмоциональную связь сотрудников с их организацией, желанием работать на ее благо и долгосрочно оставаться в компании [10]. Показатели средних и стандартного отклонения по шкалам приверженности говорят о возможности выделения групп респондентов, различающихся выраженностью приверженности организации. Для их выделения нами был применен быстрый кластерный анализ, выделивший две группы – с высокой приверженностью (17 чел.) и с низкой приверженностью (29 чел.).

Результаты анализа статистически значимых различий между двумя кластерами респондентов по показателю приверженности организации, проведенный с использованием критерия Манна–Уитни, показывает, что «сработали» те показатели, которые связаны с описанием организации и ее культуры в целом. Группа с высокой приверженностью значимо сильнее ориентирована на социальную активность, у нее выше удовлетворенность достижениями в работе по сравнению с группой с низкой приверженностью. У последних – значимо сильнее выражена ориентация на результат и эгоизм, чем у первой группы (таблица 4). Любопытно, что различий по возрасту и стажу пребывания в данной организации между этими группами обнаружено не было.

**Таблица 4**  
 Статистически значимые различия  
 между двумя кластерами респондентов по показателю  
 приверженности организации (критерий Манна–Уитни)  
 по диагностическим показателям методик

Диагностические показатели	Сотрудники с высокой приверженностью (17 чел.)		Сотрудники с низкой приверженностью (29 чел.)		Значение критерия Манна–Уитни, р
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	
Социальная активность	19,65	3,161	16,34	2,553	104 (0,001)
Удовлетворенность достижениями в работе	3,76	0,437	3,24	0,786	156,5 (0,021)
Ориентация на результат	5,47	1,231	6,69	1,491	136 (0,01)
Ориентация на эгоизм	1,82	0,951	3,24	1,939	136 (0,01)

Для исследования влияния независимых переменных на зависимые был проведен регрессионный анализ. Было изучено три модели для трех зависимых переменных: аффективная приверженность, нормативная приверженность и текущая приверженность. В итоге, было получено два регрессионных уравнения для показателей, полученных на группе с низкой приверженностью, и одно – для группы с высокой приверженностью.

Текущая приверженность, являющаяся для организации менее важной, так как она, скорее, связана с необходимостью работать и рассмотрением остальных альтернатив как неудовлетворительных на текущий момент, складывается для респондентов с разным уровнем приверженности организации из разных компонентов. Сотрудники с низкой приверженностью организации решают оставаться в этой организации, потому что она дает средства для существования и престижна, но при этом «жертвуют» социальной активностью, комфортом и отдыхом. Для сотрудников с высокой приверженностью, активно вовлеченные в деятельность своей организации, понимающие своей долг перед ней, текущая приверженность «возникает» при условии низкого социального статуса и социальной активности.

Интересно, что для сотрудников с низкой приверженностью было получено уравнение аффективной приверженности, которая объясня-

Регрессионные уравнения *сотрудников с низким уровнем приверженности*:

Переменные	Результат ANOVA		R	R <sup>2</sup>	Скорректированный R <sup>2</sup>
	F	Значимость			
Текущая приверженность	11,119	0,000	0,846	0,716	0,668

*Текущая приверженность* = 4,388 – 0,629 Социальная активность + 0,471 Социальный статус – 0,856 Комфорт и отдых + 0,586 Жизнеобеспечение

Переменные	Результат ANOVA		R	R <sup>2</sup>	Скорректированный R <sup>2</sup>
	F	Значимость			
Аффективная приверженность	4,604	0,000	0,797	0,635	0,575

*Аффективная приверженность* = 3,159 + 0,097 Комфорт и отдых – 0,048 Общение + 0,117 Социальный статус – 0,111 Социальная активность.

Регрессионное уравнение *сотрудников с высоким уровнем приверженности*:

Переменные	Результат ANOVA		R	R <sup>2</sup>	Скорректированный R <sup>2</sup>
	F	Значимость			
Текущая приверженность	10,324	0,000	0,881	0,777	0,745

*Текущая приверженность* = 11,398 – 0,34 Социальный статус – 0,119 Социальная активность.

ет эмоциональную привязанность к организации и выступает как результат идентификации с компанией. Оказалось, что эти сотрудники ориентируются для объяснения аффективной приверженности организации на «внешние» характеристики – социальный статус, возможности комфорта и отдыха при нежелании проявлять социальную активность и общаться. В целом, полученные регрессионные уравнения дополняют статистически значимые различия между кластерами респондентов по тем или иным характеристикам приверженности организации (таблица 4).

Таким образом, приверженность организации связана с различными индивидуальными, психологическими и профессиональными

факторами. Для сотрудников с разным уровнем приверженности значимыми оказываются разные показатели работы и организации. Дополняя друг друга в достижении общих целей, используя разные стили осуществления своей деятельности они могут сообща способствовать успеху организации.

## **Выводы и заключение**

Результаты проведенного исследования приверженности организации у сотрудников торговой компании позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Сотрудники организации, принимавшие участие в нашем исследовании, в описании своей организации выделяют 5 основных параметров – ее предсказуемость, централизованность, зависимость, консервативность и мягкость, что, на наш взгляд, отражает особенности обслуживающих организаций с четкой должностной иерархией, централизованным управлением, определенной миссией и зависимостью от клиентов, требующей мягкости и по отношению к ним, и по отношению к сотрудникам, работающими с ними.
2. В профиле привлекательности организационной культуры у сотрудников высокие значения получили шкалы удовлетворение базовых потребностей, куда входят уровень зарплаты, стабильность работы и т. п., и потребность в признании и личном авторитете. Таким образом, по мнению наших респондентов, организация должна обеспечивать достойную жизнь сотрудников и уважать их как работников, прислушиваясь к их мнению и предложениям. Самое низкое значение получила шкала «организованность труда», отражающая невозможность четко прописать регламенты обслуживания, предполагающее индивидуализированный подход к клиенту и подбор под его особенности консультанта с соответствующими компетенциями.
3. Выраженность социально-психологических установок на результат и на альтруизм дополняет общее описание сотрудника обслуживающей организации, учитывая, что нашу выборку составили сотрудники торговой организации, прибыль которой зависит от уровня продаж и удовлетворенности клиентов, обеспечиваемой не только разнообразием и качеством товарной линейки, но и профессиональной компетентностью сотрудников, выражаемой, в частности, заботой о благополучии других.

4. Разделение сотрудников на группы с высокой приверженностью и низкой приверженностью показали различия интересные различия между ними: работники с высокой приверженностью значительно сильнее ориентированы на социальную активность, у нее выше удовлетворенность достижениями в работе по сравнению с группой с низкой приверженностью. У работников с низкой приверженностью значительно сильнее выражены ориентации на результат и эгоизм, чем у первой группы. Также были выделены разные предикторы приверженности организации у сотрудников, в частности, в текущей приверженности, отражающей потребительское отношение к своей организации. Сотрудники с низкой приверженностью ценят свою организацию за престижность и жизнеобеспечение. Такая же тенденция в ориентации на «внешние» характеристики работы в данной организации у этих сотрудников обнаружилась и в их формуле аффективной приверженности, ее предикторами являются социальный статус, комфорт и отдых.

Хотя данное исследование имеет свои ограничения, связанные с участием персонала одной организации, специализирующейся на продаже товаров класса люкс, в целом, данные исследования могут быть использованы для разработки стратегий по улучшению мотивационной среды в обслуживающих организациях, направленных на стимулирование различных аспектов активности и общения. Это также позволяет лучше понять, как различные мотивационные факторы влияют на поведение и предпочтения людей, их преданность своей организации, что может быть полезно в организационном консультировании и планировании карьеры.

### Литература

1. *Артемова Е. И., Нестеренко М. А.* Лояльность персонала как элемент глобальной системы менеджмента организации // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 39 (1). С. 19–24.
2. *Бачун А.* Эгоизм как альтруизм: новое понимание концепции эгоизма М. Штирнера // *Метаморфозис*. 2024. № 8 (3). С. 9–15. <https://metamorphosis.hse.ru/article/view/19004> (дата обращения: 14.05.2024).
3. *Бурмистрова Н. О.* Способ оценки уровня приверженности, лояльности, интеграции и вовлеченности персонала // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020. № 5 (95).
4. *Занковский А. Н.* Психология труда и мир профессий после пандемии // *Творчество в современном мире: человек, общество, технологии*: Ма-

- териалы Всероссийской научной конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Я. А. Пономарева / Под общ. ред. Д. В. Ушакова, И. Ю. Владимирова, А. А. Медынцева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. С. 92–94.
5. *Липатов С. А., Синчук Х. И.* Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) // *Организационная психология*. 2015. Т. 5. № 4. С. 6–28. <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 13.05.2024).
  6. *Митрофанова А. Е., Манвелян Г. А.* Мотивация и стимулирование как основной инструмент удержания персонала в организации // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2021. № 1 (52). С. 24–29.
  7. *Михайлова В. М., Куденова Д. Г., Кривошеева Е. В.* Опыт использования метода семантического дифференциала при оценке качества обслуживания потребителей // *Практический маркетинг*. 2017. № 6 (244). С. 24–31.
  8. *Петровская И. А., Каширина В. Ю.* Приверженность организации и удовлетворенность работой у двух поколений российских работников // *Организационная психология*. 2018. Т. 8. № 1. С. 53–72. <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 13.05.2024).
  9. *Почебут Л. Г., Чикер В. А., Кузнецова И. В., Гуриева С. Д., Безносков Д. С., Волкова Н. В., Яничева Т. Г.* Психологическая диагностика социального капитала организации // *Социальная психология и общество*. 2022. Т. 13. № 3. С. 62–79.
  10. *Симакин М. А., Сухорукова Н. Ф.* Компоненты и виды приверженности персонала организации // *Вестник науки и образования*. 2020. № 2. С. 57–63.
  11. *Adisel A., Harini H., Thadi R.* Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction and affective commitment // *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 2024. V. 13. № 1. P. 132–140.
  12. *Benkarim A., Imbeau D.* Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research // *Sustainability*. 2021. V. 13 (6). P. 33–57.
  12. *Meyer J. P., Allen N. J.* A three-component conceptualization of organizational commitment // *Human Management Review*. 1991. № 12. P. 17–22.
  13. *Wang W., Albert L., Sun Q.* Employee isolation and telecommuter organizational commitment // *Employee Relations*. 2020. V. 42. № 3. P. 609–625.

## **Peculiarities of work motivation and job satisfaction as factors of the organisational commitment**

*M. M. Abdullaeva*

The relevance of our study is due to the fact that in today's rapidly changing labor market conditions and growing competition in the service sector, organisations need to develop an active HR policy that includes issues of motivation, increasing job satisfaction and, as a consequence, ensuring commitment to the organisation that retains employees in turbulent times. The purpose of the study was to investigate the peculiarities of the relationship between work motivation and job satisfaction of employees with different levels of commitment to the organisation. The sample consisted of 50 employees of a trading organisation. They were asked to fill out several questionnaires aimed at obtaining information about both the organisational context of activity implementation and internal socio-psychological attitudes and motivational orientations related to overall job satisfaction. The identification of employees with high and low commitment allowed us to obtain data on the predictors of affective and current commitment. It turned out that employees with low commitment are oriented to "external" characteristics – prestige and level of life support, in contrast to employees with high commitment, for whom social activity and satisfaction with achievements in work are important. The obtained data give grounds to build different strategies of work with employees with different status of the organisational commitment.

*Keywords:* organisational commitment, job satisfaction, work motivation, personnel of a trading company.



## **Роль мотивационных факторов в детерминации адаптации к помогающей деятельности<sup>1</sup>**

*А. А. Алдашева, О. В. Рунец, П. В. Микрюкова*

ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук», г. Москва

Статья посвящена изучению мотивационных факторов в детерминации адаптации к помогающей деятельности на примере операторов системы-112. В исследовании проанализированы четыре группы: первая и вторая группы работающие женщины и мужчины (стаж работы до одного года), третья и четвертая уволившиеся женщины, и мужчины (уволившиеся в течении первого года работы). Представлены результаты сравнительного анализа индивидуально-личностных, ценностных и мотивационных профилей групп. Показано, что для работающих женщин и мужчин ведущими личностными качествами выступают доверие к себе и другому, приверженность принципам организационной культуры, проявление интереса к содержанию деятельности, сопровождающейся высокой ответственностью за ее результаты, что способствует успешности процесса адаптации на начальной стадии профессионализации. Общими приоритетными ценностями выступают честность, ответственность, рационализм, самоконтроль. Уволившиеся женщины и мужчины характеризуются общей направленностью на интерес к работе, при этом женщины проявляют стремление к достижению личного успеха, а мужчины отдают предпочтение материальному вознаграждению, общими ценностями выступили честность и ответственность.

*Ключевые слова:* адаптация, мотивационные факторы, ценностно-смысловые регуляторы, операторы системы-112.

1 Исследование «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений» выполнено в рамках государственного задания № 0138-2024-0010.

Особенностям профессиональной адаптации посвящены работы А. А. Алдашевой, В. А. Бодрова, М. Е. Зеленовой, Климова, В. И. Медведева, А. А. Налчаджян, К. К. Платонова, В. А. Сластенина, В. А. Ядова и др. Основное внимание исследователей уделялось динамическим характеристикам адаптации как процесса, так и состояния, ее компонентам и детерминантам, фазам, стадий или этапов. Адаптация определяется неабсолютными значениями (выраженностью) тех или иных стабильных характеристик личности, а изменением структуры взаимосвязей между ними, что свидетельствует об изменениях стратегий поведения при совладании с комплексом экстремальных факторов среды [1]. Показано, что в процессе адаптации субъект не просто приспосабливается к условиям деятельности, но и активно воздействует на нее, тем самым изменяя ее и себя. Активность человека в процессе адаптации выступает в виде особого рода деятельности и включает конструирование, созидание самого себя, своих регуляторных возможностей. Ведущую роль в успешности адаптации играют мотивация, ценностные ориентации, самооценка, обеспечивающие успешное достижение цели деятельности [4, 6, 19]. Исследования Г. С. Никифорова показали, что основу устойчивости личности составляют такие ценности как: честность, ответственность, чувство долга, чувство собственного достоинства, совесть (нравственный самоконтроль личности) и порядочность [18].

Говоря о проблеме эффективности и надежности в деятельности человека-оператора, отечественные психологи выделяют такие факторы как: устойчивость к стрессу (В. А. Бодров), особенности функциональных состояний (В. И. Медведев, А. Б. Леонова, Ю. К. Стрелков и др.), «вовлеченность» в избранный вид профессионального труда (Д. Н. Завалишина), образ как регулятор сознательной целенаправленной деятельности (Н. Д. Завалова Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко), нравственная сфера профессионала (Е. О. Лазебная). Невозможность выбора адаптивной стратегии может проявляться различными формами дезадаптации, признаками которых могут выступать негативные психические состояния, переживания субъективного неблагополучия, что в целом отражается не только на качественных и количественных показателях деятельности, но и приводят к нарушениям психологического и физического здоровья [4, 17]. Одним из важных признаков дезадаптации выступает снижение мотивации к деятельности [22].

В психологии исследованию мотивации посвящены многочисленные труды как отечественных (В. Г. Асеев, Е. П. Ильин, Т. О. Гордеева, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.), так и зарубежных ученых

(А. Маслоу, Г. Олпорт, Л. Фестингер, Х. Хекхаузен и др.). В работах феномен рассматривается как совокупность побуждающих мотивов, обуславливающих активность личности и определяющие направленность ее деятельности. Исследование ценностно-мотивационной сферы личности представляет собой множество разнонаправленных научных подходов и теорий. Так в рамках теорий функциональной активности личности, имеющей «свои внутренние переходы и превращения, свое развитие» [26, с. 57], деятельность детерминируется совокупностью психических процессов и психологических факторов, задающие программу и управляющие поведением с учетом индивидуальных особенностей в различных сферах труда. А. Шопенгауэр рассматривал ценностно-мотивационную сферу личности в качестве «всей имеющейся у данного человека совокупности мотивационных образований; диспозиций (мотивов), потребностей и целей, аттитюдов, поведенческих паттернов, интересов и других мотивационных факторов» [10, С. 184]. Согласно исследованию Ф. Герцберга, который занимался изучением проблемы организации труда, было показано, что для работника важно быть успешным или иметь, по крайней мере, возможность самовыразиться. Результаты многочисленных работ легли в основу двухфакторной теории мотивации, в которой были выделены: гигиенические (удерживающие на работе) и мотивирующие (на продолжение и развитие в профессии) факторы. Согласно двухфакторной теории для успешного управления персоналом недостаточно создания приемлемых условий, необходимо выделять ведущие мотиваторы труда [9].

Роль мотивационных факторов, как предикторов адаптации в деятельности по организации оказания многопрофильной помощи изучалась на примере операторов системы-112. Ранее рассмотренные особенности профессии [2] и результаты профессиографического анализа [11] позволили описать деятельность, как совместно-индивидуальную, где каждый участник делает часть общей работы, дополняя друг друга [25], то есть состоит из: самостоятельного выполнения части работы (например, взаимодействие с заявителем), последовательного решения каждым участником совместной задачи (взаимодействие с операторами и диспетчерами служб реагирования), одновременное взаимодействие участников в экстренной ситуации. Таким образом, объединяющими признаками профессия оператора с другими типами операторской деятельности выступают следующие характеристики, одновременного выполнения нескольких задач, имеющих разную целевую направленность: прием, преобразование по типу герменевтико-понятийной процедуры и передача информации в автоматизированное

рабочее место (АРМ-112) путем заполнения карточки происшествия (КП). Спецификой профессиональной деятельности оператора по организации оказания многопрофильной помощи являются информирование необходимых различных оперативных служб о происшествиях, угрозе жизни, здоровью и/или имуществу граждан, а также нарушениях правопорядка, организация оказания помощи и обеспечение информационно-справочной поддержки заявителям. Согласно теории Ф. Герцберга, к гигиеническим факторам труда оператора системы-112 можно отнести организационные условия, такие как: 1) «принцип одного окна» (возможность вызова на место происшествия сразу нескольких экстренных оперативных служб, в том числе с помощью алгоритма, в котором заложено более 1000 типовых событий, а также информировать более 240 служб); 2) работа в условиях временного лимита; 3) работа с информационными потоками (разнообразное количество и качество из несколько источников; и т. п.); 4) в условиях объективной сложности и неопределенности (неполнота либо избыточность информации; помехи и т. п.). Профессиональное взаимодействие оператора разворачивается в пространстве деятельности «человек—знак—техническое устройство—человек».

*Целью* исследования является изучение роли мотивационных факторов в детерминации начального этапа адаптации к профессиональной деятельности.

## **Методика**

В исследовании приняли добровольное участие 88 человек в возрасте от 19 до 46 лет, которые на момент исследования имели стаж до одного года и были разделены на две группы. Первая группа включает 66 работающих в настоящее время, вторая — 22 уволившихся операторов системы-112. Для достижения целей исследования группы работающих и уволившихся специалистов были разделены по полу. В группе работающих находилось 32 женщины (ср. возраст  $26,84 \pm 7,38$ ; ср. стаж  $0,44 \pm 0,18$ ) и 14 мужчин (ср. возраст  $21,78 \pm 3,72$ ; ср. стаж  $0,47 \pm 0,18$ ). В группе уволившихся 9 женщин (ср. возраст  $21,33 \pm 4,66$ ; ср. стаж  $0,39 \pm 0,09$ ) и 13 мужчин (ср. возраст  $19,46 \pm 0,96$ ; ср. стаж  $0,33 \pm 0,18$ ). Возраст и стаж работы указаны на момент прохождения исследования, когда респонденты из второй группы еще работали в качестве операторов системы-112.

В исследовании были использованы следующие методики.

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича (инструментальные ценности): аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жиз-

нерадостность, исполнительность, независимость, непримиримость к недостаткам в себе и других, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, смелость в отстаивании своего мнения, чуткость, терпимость, широта взглядов, твердая воля, честность, эффективность в делах [21].

Тест Жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой для оценки способностей и готовности активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей. Шкалы: жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие риска [13].

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой для оценки уровня сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Шкалы: планирование (Пл), моделирование (М), программирование (Пр), оценка результатов (Ор), гибкость (Г) и самостоятельность (С). [16].

Методика диагностики структуры межличностных отношений Т. Лири в адаптации Л. Н. Собчик для исследования представлений операторов о себе. Шкалы: властный—лидирующий, независимый—доминирующий, прямолинейный—агрессивный, недоверчивый—скептический, покорно-застенчивый, зависимый—послушный, сотрудничающий—конвенциональный, ответственно-великодушный и два основных параметра «доминирование» и «дружелюбие» [23].

Тест мотивационной структуры Ф. Герцберга для исследования гигиенических и мотивационных факторов. Шкалы: гигиенические факторы (внешние факторы): финансовые мотивы, общественное признание, отношение с руководством, сотрудничество в коллективе; мотиваторы (внутренние факторы): ответственность работы, карьера, продвижение по службе, достижение личного успеха, содержание работы.

Опросник для изучения критериев доверия и недоверия личности другим людям А. Б. Купрейченко. Шкалы: надежность, знание, приязнь, единство, расчет, недостатки [12].

Методика изучения доверия себе Н. Б. Астаниной. Шкала: доверие к себе [5].

Для обработки данных был проведен корреляционный анализ с использованием статистического пакета IBM SPSS v. 23.

## **Результаты и их обсуждение**

В результате проведения корреляционного анализа в группе работающих женщин было получено одна корреляционная плеяда и множество

одиночных связей. Центральным звеном плеяды являются показатели «Доверие к себе», «Доминирование», «Принятие риска» и «Ответственность работы», в целом полученная структура показывает, что опора на себя, чувствительность к обратной связи, готовность реагировать в условиях неопределенности и риска, проявлять самостоятельность и принимать ответственность за результаты труда являются основными личностными детерминантами на начальной стадии адаптации. Доминирование как показатель самостоятельности и его связи со шкалами «Жизнестойкость» ( $r=0,582$ ;  $p<0,0001$ ), «Контроль» ( $r=0,612$ ;  $p<0,0001$ ), «Принятие риска» ( $r=0,579$ ;  $p<0,001$ ) свидетельствуют о способности самостоятельно решать проблемные ситуации на основе анализа результатов своих действий, как приобретенных знаний и опыта. «Доверие к себе» связано со шкалой «Принятие риска» ( $r=0,501$ ;  $p<0,01$ ) и показателями «Мотивирующие факторы» ( $r=0,553$ ;  $p<0,001$ ) и мотиватором «Ответственность работы» ( $r=0,550$ ;  $p<0,001$ ), данный симптомокомплекс свидетельствует, что отношение к себе как компетентному человеку является ресурсом профессионального развития и говорит о принятии ответственности за работу.

Одиночные корреляционные связи в структуре ценностно-смысловых показателей и личностных качеств свидетельствуют об ориентации на уважительное отношение к другим в совместной деятельности («Сотрудничество в коллективе» и «Исполнительность» ( $r=-0,571$ ;  $p<0,001$ )), понимание условий достижения цели («Моделирование» и «Широта взглядов» ( $r=0,511$ ;  $p<0,01$ )), умении следовать культурным нормам («Воспитанность» и «Терпимость» ( $r=-0,565$ ;  $p<0,001$ )). Связь между показателем «Зависимый—послушный» и ценностью «Ответственность» ( $r=0,589$ ;  $p<0,0001$ ) говорит о необходимости в процессе адаптации к профессии принимать «нормативно-иерархический стиль деятельности». Таким образом, основными личностными качествами, обеспечивающими профессиональную адаптацию, являются самостоятельность, принятие риска и опора на себя, обеспечивающие поддержание мотивации на профессиональное развитие и принятие ответственности. Ценностно-смысловые регуляторы у работающих женщин способствуют направленности на профессиональное взаимодействие.

Центральным звеном в корреляционной плеяде в группе уволившихся женщин выступает показатель «Зависимый—послушный», характеризующий представителей группы, как людей, чувствительных и испытывающих потребность в помощи. Данный показатель имеет положительную связь с показателем «Гигиенические факторы» ( $r=0,927$ ;  $p<0,0001$ ) и отрицательные связи со шкалами «Содержание работы»

( $r=-0,931$ ;  $p<0,0001$ ), «Мотивирующие факторы» ( $r=-0,927$ ;  $p<0,0001$ ), «Оценивание результатов» ( $r=-0,934$ ;  $p<0,0001$ ) и «Общий уровень саморегуляции» ( $r=-0,936$ ;  $p<0,0001$ ). При этом последний показатель имеет отрицательную связь с показателем «Прямолинейно-агрессивный» ( $r=-0,937$ ;  $p<0,0001$ ). Группа уволившихся женщин характеризовалась высокой саморегуляцией, значимостью содержания и оценки результатов работы, настойчивостью в достижении цели. Однако наличие в структуре связей гигиенических факторов, согласно Ф. Герцберга, свидетельствует о неудовлетворенности работника условиями труда. Можно предположить, что рассогласование между потребностью в получении поддержки, помощи от коллег и сотрудничество (гигиенические факторы) с одной стороны, и направленность на результат – с другой, при наличии высокого уровня саморегуляции и проявлении интереса к содержанию работы, выступили причинами увольнения.

В группе работающих мужчин в результате анализа была получена связь между «Д. Единство» и «Д. Надежность» ( $r=0,945$ ;  $p<0,0001$ ), которая указывает направленность представителей данной группы на соблюдение принципов взаимного уважения в коллективе. Положительная связь показателя «Д. Единство» с показателем «Гигиенические факторы» ( $r=0,757$ ;  $p<0,01$ ) и отрицательная с «Мотивирующие факторы» ( $r=-0,757$ ;  $p<0,01$ ) могут говорить о том, что для мужчин важным выступает единство и надежность коллектива как показатель организационной культуры, создающие внешний и внутренний контекст условий труда. Ценность «Чуткость» связана с ценностью «Трудолюбие» ( $r=0,857$ ;  $p<0,0001$ ) и отрицательно с параметром «Дружелюбие» ( $r=-0,805$ ;  $p<0,001$ ), что может говорить о направленности операторов этой группы на неформальные отношения в коллективе. Одиночные связи свидетельствуют о наличии разнообразных адаптационных стратегий, выступающих дополнительными мотивационными факторами профессиональной деятельности. Наличие связи между «Ответственно-великодушный» и «Высокие запросы» ( $r=0,800$ ;  $p<0,001$ ) указывают на просоциальную направленность респондентов. Связи между показателями «Прямолинейно-агрессивный» и ценностью «Непримиримость к недостаткам в себе и других» ( $r=-0,778$ ;  $p<0,001$ ), а также «Независимый-доминирующий» и ценностью «Жизнерадостность» ( $r=0,815$ ;  $p<0,0001$ ) могут говорить об ориентации респондентов на достижение цели и соревновательность. Анализ связи ценности «Рационализм» и показателя «Принятие риска» ( $r=-0,802$ ;  $p<0,001$ ) позволяет говорить о том, что принятие риска основывается на ценности рационализма. Отрицательная связь между ценностями «Сме-

лость в отстаивании своего мнения» и «Исполнительность» ( $r=-0,786$ ;  $p<0,001$ ) свидетельствует о наличии профессионально-личностных границ у представителей данной группы. В целом полученные связи позволяют предположить наличие способности к взвешенному принятию решений у операторов, направленность на просоциальное поведение, соблюдение профессионально-личностных границ, что является профессионально важным качеством в деятельности, связанной со взаимодействием.

В группе уволившихся мужчин получено шесть независимых групп взаимосвязей. Анализ позволил сделать следующие предположения, что инструментальные ценности, такие как «Самоконтроль», «Жизнерадостность», «Честность», «Смелость в отстаивании своего мнения», «Аккуратность», «Твердая воля», «Непримиримость к недостаткам в себе и других», «Терпимость», «Независимость» проявляются в структуре поведения, так связи ценности «Самоконтроль» отрицательная с ценностью «Непримиримость к недостаткам в себе и других» ( $r=-0,781$ ;  $p<0,01$ ), и положительная с ценностью «Смелость в отстаивании своего мнения» ( $r=0,732$ ;  $p<0,01$ ) говорят о наличии самодисциплины и смелости в отстаивании своей точки зрения. Ценность «Аккуратность» связана с ценностью «Жизнерадостность» ( $r=0,758$ ;  $p<0,01$ ) и отрицательная с ценностью «Твердая воля» ( $r=-0,752$ ;  $p<0,01$ ), позволяет характеризовать мужчин как ориентированных на порядок в делах и оптимизм, которые не предполагают постоянного контроля поведения. Отрицательная связь ценности «Честность» с показателем «Доверие к себе» ( $r=-0,731$ ;  $p<0,01$ ) позволяет предположить, что доверяющий себе человек характеризуется искренностью. Отрицательная связь показателя «Отношение с руководством» с инструментальной ценностью «Независимость» ( $r=-0,743$ ;  $p<0,01$ ) показывает, что во взаимодействии с руководством мужчины проявляют способность действовать самостоятельно, что противоречит требованиям организационной культуры. Положительная связь ценности «Терпимость» с показателем «Властный-лидирующий» ( $r=0,747$ ;  $p<0,01$ ) может трактоваться как проявление нетерпимости к оценкам и мнению других и переоценка собственных возможностей. Наличие отрицательной связи между шкалами «Планирование» и «Ответственность работы» ( $r=-0,806$ ;  $p<0,001$ ) показывает, что поскольку работа оператора предполагает четкость исполнения требований и мотивацию на ответственную работу, то полученная отрицательная связь указывает на рассогласование между требуемыми способностями и желанием выполнять ответственную работу.



Таким образом, результаты корреляционного анализа позволяют говорить, что в данной группе мужчины характеризуются самодисциплиной, смелостью в отстаивании своей точки зрения, направленностью на выбор ответственной работы, ориентацией на порядок в делах и оптимизм, которые не предполагают постоянного контроля поведения, при этом им свойственно проявлять нетерпимость к оценкам и мнению других и переоценивать собственные возможности. Полученные связи ценностей с личностными качествами позволяют говорить о том, что необходимые в реализации профессиональной деятельности свойства личности, в частности, адекватная оценка своих возможностей, направленность на другого, умение взаимодействовать с руководством не являются сильными сторонами поведения, препятствуют успешной самореализации и адаптации в организациях с иерархическим типом организационной культуры, что может выступать причинами увольнения.

*Ценностный профиль в группах, работающих и уволившихся* показал, что в группе работающих женщин первые шесть позиций занимают такие ценности как: честность ( $M=6,09\pm 4,23$ ); независимость ( $M=6,16\pm 5,00$ ); ответственность ( $M=6,25\pm 3,93$ ); рационализм ( $M=6,53\pm 4,05$ ); самоконтроль ( $M=7,00\pm 4,13$ ); твердая воля ( $M=8,28\pm 4,92$ ). В группе уволившихся женщин первые шесть позиций занимают такие ценности как: честность ( $M=3,78\pm 4,21$ ); ответственность ( $M=6,44\pm 4,50$ ); воспитанность ( $M=7,44\pm 5,36$ ); твердая воля ( $M=8,00\pm 5,66$ ); трудолюбие ( $M=8,44\pm 5,17$ ); широта взглядов ( $M=8,55\pm 4,25$ ). Для работающих женщин приоритетными являются умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения, проявлять сдержанность, самодисциплину, действовать самостоятельно и решительно. В то время как уволившиеся женщины приоритетными выбирают воспитанность, эффективность в делах и широту взглядов.

В группе работающих мужчин первые шесть позиций занимают такие ценности как: рационализм ( $M=6,00\pm 4,08$ ); честность ( $M=7,14\pm 5,79$ ); воспитанность ( $M=7,50\pm 5,32$ ); ответственность ( $M=7,71\pm 4,61$ ); жизнерадостность ( $M=8,07\pm 5,43$ ); самоконтроль ( $M=8,13\pm 4,92$ ). В группе уволившихся мужчин первые шесть позиций занимают такие ценности как: воспитанность ( $M=5,61\pm 5,50$ ); самоконтроль ( $M=6,92\pm 4,09$ ); жизнерадостность ( $M=6,92\pm 4,23$ ); ответственность ( $M=7,08\pm 4,52$ ); честность ( $M=8,46\pm 5,77$ ); смелость в отстаивании своего мнения ( $M=6,42\pm 5,19$ ). Для работающих мужчин приоритетными выступают умение здраво, логично мыслить, принимать обдуманные, рацио-

нальные решения. В то время как уволившиеся мужчины выбирают смелость в отстаивании своего мнения.

Таким образом, анализ ценностных профилей показал, что общими приоритетными ценностями для работающих операторов выступают честность, ответственность, рационализм, самоконтроль. В группах, уволившихся присутствуют общие ценности: честность и ответственность.

*Сравнительный анализ структуры мотивации по Ф. Герцбергу в группах работающих и уволившихся* показал, что у работающих женщин структура мотивации содержит такие мотиваторы, как: интерес к содержанию работы и принятие ответственности в работе, о чем свидетельствует наличие связи «Мотивирующие факторы» с мотиваторами «Содержание работы» ( $r=0,597$ ;  $p<0,0001$ ) и «Ответственность работы» ( $r=0,594$ ;  $p<0,0001$ ). Последний показатель имеет отрицательную связь с показателем «Финансовые мотивы» ( $r=-0,583$ ;  $p<0,0001$ ), что указывает на более высокий приоритет «ответственной» работы по сравнению с материальным вознаграждением. Гигиенические факторы представлены показателем «Сотрудничество в коллективе» ( $r=0,708$ ;  $p<0,0001$ ), что говорит об удовлетворенности социально-психологическим климатом в коллективе.

В группе уволившихся женщин в структуре мотивации обнаружены связи «Мотивирующие факторы» с показателями «Содержание работы» ( $r=0,912$ ;  $p<0,0001$ ) и «Достижение личного успеха» ( $r=0,700$ ;  $p<0,05$ ). Последний показатель имеет отрицательную связь с показателем «Общественное признание» ( $r=-0,675$ ;  $p<0,05$ ). Таким образом, в структуре мотивации в данной группе выступают интерес к содержанию работы и ориентация на достижение личного успеха, не связанный с общественным признанием. «Гигиенические факторы» связаны с показателем «Сотрудничество в коллективе» ( $r=0,700$ ;  $p<0,05$ ), что указывает на значимость социально-психологического климата в коллективе. Направленность на себя и межличностный комфорт не являются структурными мотиваторами личности, ориентированной на взаимодействие, выступающее профессионально важным качеством в деятельности по организации оказания многопрофильной помощи.

В группе работающих мужчин «Мотивирующий фактор» связан с показателем «Карьера, продвижение по службе» ( $r=0,583$ ;  $p<0,05$ ). Оба показателя имеют отрицательную связь с показателем «Отношение с руководством» ( $r=-0,543$ ;  $p<0,05$ ;  $r=-0,535$ ;  $p<0,05$ , соответственно), который, в свою очередь, положительно связан с показателем «Гигиенические факторы» ( $r=0,543$ ;  $p<0,05$ ). Можно предположить,

что ведущим мотивом для работающих мужчин выступает возможность карьерного роста, который они не связывают с особенностями взаимоотношения с руководством.

В группе уволившихся мужчин в структуре мотивации обнаружена связь «Мотивирующие факторы» с показателем «Содержание работы» ( $r=0,607$ ;  $p<0,05$ ). «Гигиенические факторы» связаны с показателями «Финансовые мотивы» ( $r=0,703$ ;  $p<0,01$ ) и «Отношение с руководством» ( $r=0,574$ ;  $p<0,05$ ), что может свидетельствовать о важности для уволившихся мужчин гигиенических факторов, таких как материальное вознаграждение и отношение с руководством. Гигиенические факторы, удерживающие на работе помимо выделенных, включают так же особенности режима труда и отдыха. В деятельности операторов системы-112, согласно коллективному договору, предполагается суточный режим труда, который согласно исследованиям, сопровождается нарушением режима сна и бодрствования, выступающее одной из причин возникновения явления «самоотбора» – уход из профессии на начальном этапе профессионализации в связи с невозможностью адаптироваться к условиям труда. Авторами работ, данное явление объясняется сложностью изначально оценить степень своей адаптированности работником к подобным формам организации трудовой деятельности [24], поскольку режимы труда с ночными сменами вызывают не только физиологический и психологический, но и социальный дискомфорт [8, 14, 15, 27]. Н. А. Вигдорчик утверждал, что работа в ночные часы, несмотря на длительность и хорошие условия, является профессиональной вредностью [7].

## **Выводы**

Индивидуально-личностные качества, такие как доверие себе и другому, просоциальная активность, направленность на групповое взаимодействие и ценностно-мотивационные регуляторы (рационализм и самоконтроль), являются профессионально важными качествами, обеспечивающими адаптацию к помогающей деятельности на первом году профессионализации.

Проявление интереса к содержанию деятельности, принятие ответственности за результаты, правил и ценностей организационной культуры способствуют успешному процессу адаптации и удовлетворенности трудом на начальной стадии профессионализации.

Уволившиеся женщины и мужчины характеризуются ориентированностью на себя, достижение личного успеха, отсутствием помога-

ющей направленности и лояльности к нормативно организационной структуре деятельности. Рассогласование между требованиями деятельности (нормативно-организационная структура, четкость исполнения в заданный лимит времени, режим труда и отдыха) и личностными качествами (отсутствие направленности на взаимодействие, нечувствительность к обратной связи) препятствует профессиональной адаптации и выступают причиной явления «самоотбора».

Начальная стадия профессиональной адаптации характеризуется преобладанием одиночных связей, что может свидетельствовать о процессе самоопределения в выборе индивидуальных стратегий адаптации и стилей деятельности или уточнении соответствия данного вида деятельности психологическим возможностям и ценностно-мотивационной направленности оптанта.

## **Заключение**

Обеспечение жизнедеятельности городов-мегаполисов связано с развитием и усовершенствованием информационных систем, позволяющих регулировать основные процессы функционирования и взаимодействия служб, чья работа направлена на поддержание высокого уровня жизни и безопасности. Одной из таких служб является система-112, созданная для организации обеспечения многопрофильной помощи населению Москвы. В условиях развития технологий и автоматизации процессов приема, обработки и передачи обращений, ведущая роль остается за оператором системы-112. Благодаря его профессиональным и человеческим качествам, способности к принятию решений, гибкости, эффективному взаимодействию с заявителем и специалистами других служб, обеспечивается своевременная помощь. Так как они не только работают с обращениями, где есть прямая угроза жизни, здоровью, имуществу граждан, но и обеспечивают информационно-справочную поддержку. На основе профессиографического анализа Е. В. Каменской, О. Н. Сиваш, О. А. Первачевой выделены функции деятельности: организационная, коммуникативная, диагностическая, преобразующая, обеспечивающие организацию многопрофильной помощи [11]. К основным профессиональным требованиям относятся соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового общения и просоциального поведения. Эффективность функционирования обеспечивается реализацией профессионально важных качеств и мотивационно-ценностной направленности оператора.

С целью выделения роли мотивационных факторов в детерминации адаптации к профессии, направленной на организацию оказания многопрофильной помощи, были проанализированы индивидуально-личностные особенности и ценностно-мотивационная направленность оптантов и лиц, уволившихся в первый год работы. Полученные результаты позволяют выделить некоторые особенности становления специалиста на начальной стадии профессиональной адаптации.

Так, работающие женщины характеризуются доверием к себе, обеспечивающее направленность личности на мотивирующие факторы работы, в частности, принятие высокой ответственности. Ответственность как требование деятельности представлена во всех нормативно – правовых документах и предполагает понимание роли принимаемых решений и их последствий, что, в свою очередь, подразумевает самостоятельность. Наличие в профиле группы личностного качества самостоятельность предполагает способность выбирать стратегии адаптивного поведения на основе извлечения знаний из опыта и чувствительности к обратной связи. Связь доверия к себе и принятие риска в ранее проведенных исследованиях показала, что при принятии решения в ситуации неопределенности и сложности, доверяющий себе специалист ориентируется на поиск информации [3, 20]. Согласно исследованию ценностно-смысловых регуляторов, в группе работающих женщин приоритетными являются умение логично мыслить и принимать обдуманые, рациональные решения, проявлять сдержанность, самодисциплину, действовать самостоятельно и решительно в пространстве деятельности оператора, по обеспечению функционирования информационно-коммуникативного, преобразующего и диагностического блоков. Таким образом, профессионально важными качествами, способствующие адаптации в первый год работы оператором, выступают доверие к себе, самостоятельность, чувствительность к опыту, способность совладания с проблемными ситуациями на основе поиска необходимой информации, а также интерес к содержанию, принятие ответственности в работе и направленность на взаимодействие.

Уволившиеся женщины в целом характеризуются способностью к оценке результатов деятельности, саморегуляцией, реалистичностью в суждениях и настойчивостью в достижении цели. Информационно-коммуникативный компонент деятельности представлен в ценностном профиле воспитанностью, умением уважать и понять чужую точку зрения. Однако обеспечение эффективности функционирования, преобразующего и диагностического блоков, предполагает гибкость,

самостоятельность и направленность на оказание помощи. Женщины целеориентированы, они уверены в себе, в то же время нуждаются в постоянной поддержке и помощи со стороны. Отмеченная противоречивость просматривается и в структуре мотивации, т. е. ориентированность на достижение личного успеха не имеет возможности реализоваться в совместной деятельности, что даже при наличии интереса к содержанию и результатам труда может выступать причинами неудовлетворенности трудом и увольнения.

Работающие мужчины, одним из требований адаптации к деятельности, выделяют факторы взаимодействия, основанные на дружелюбии, неформальном общении, соревновательности, рациональности и просоциальном поведении, обеспечивающие эффективность информационно-коммуникативного блока. Для них значимы гигиенические факторы мотивации, в том числе рациональное принятие нормативно-иерархической формы организационной культуры. Профессионально важным качеством, обеспечивающим удовлетворенность данным видом труда у мужчин, является их направленность на просоциальные формы поведения, что является ведущими в деятельности помогающего типа, облегчающее исполнение диагностического и преобразующего блоков профессии. Следует отметить наличие большего количества одиночных взаимосвязей, которые могут потенцировать поиск и закрепление стратегии профессиональной адаптации.

Уволившиеся мужчины проявляют смелость в отстаивании своего мнения, препятствующее работе в организациях с иерархическим типом организационной культуры. Они характеризуются низкими показателями целеориентированности и принятия ответственности за результаты труда. Направленность на отстаивание своих позиций, слабая выраженность просоциальных форм поведения, являются причинами неудовлетворенности данным видом деятельности и сложности формирования профессиональной адаптации.

### Литература

1. *Алдашева А. А.* Особенности личностной адаптации в малых изолированных коллективах: специальность 19.00.01: «Общая психология, психология личности, история психологии»: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1984.
2. *Алдашева А. А., Рунец О. В.* Образ организации оказания помощи у операторов с разной степенью доверия к себе // *Личность в изменяющейся социальной реальности: общение и событийность*: Материалы Все-

- российской научно-практической конференции. Краснодар, Сочи, Майкоп, 22–24 сентября 2023 года. Краснодар, 2023. С. 13–16.
3. *Алдашева А. А., Баканов А. С., Рунец О. В.* Профессиональное самоопределение разных профессиональных групп в условиях социально-экономической нестабильности (пандемии) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 140–158.
  4. *Александровский Ю. А.* Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М.: Наука, 1976.
  5. *Астанина Н. Б.* Создание и апробация нового личностного опросника «Методика изучения доверия к себе» // Психологическая наука и образование. 2010. № 3. URL: <http://psyedu.ru/journal/2010/3/Astanina.phtml> (дата обращения: 12.07.2024).
  6. *Березин Ф. Б.* Психическая и психофизическая адаптация. Л.: Наука, 1998.
  7. *Вигдорчик Н. А.* Профессиональная патология. Госмедиздат, 1930.
  8. *Власова Е. М., Алексеев В. Б., Носов А. Е., Ивашова Ю. А.* Состояние вегетативной нервной системы у работников при многосменном режиме труда с ночными сменами // Медицина труда и промышленная экология. 2016. № 8. С. 28–32.
  9. *Герцберг Ф., Майнер М. У.* Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 126–130.
  10. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
  11. *Каминская Е. В., Сиваш О. Н., Первачева О. А.* Специфика деятельности специалиста-оператора «системы-112» // Современные направления исследований в психологии: вызовы третьего десятилетия XXI века: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РФ, доктора философских наук, профессора Георгия Викторовича Телятникова, 30-летию факультета психологии Тверского государственного университета, Тверь, 01–02 июня 2023 года. Тверь: Тверской государственный университет, 2023. С. 378–385.
  12. *Купрейченко А. Б.* Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
  13. *Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И.* Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.
  14. *Леман Г.* Практическая физиология труда. Пер. с нем. М.: Медицина, 1967.
  15. *Маршак М. Е.* Физиология труда. М.–Л.: Гос. соц. экон. изд-во, 1931.
  16. *Моросанова В. И.* Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 1998.

17. *Налчаджян А. А.* Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. М.: Эксмо, 2010.
18. *Никифоров Г. С.* Самоконтроль человека. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989.
19. *Овдей С. В.* Проблемы социально-психологической и профессиональной адаптации молодых учителей. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1978.
20. *Алдашева А. А., Лим В. С., Лекалов А. А., Рунец О. В.* Отношение к сложности и неопределенности профессиональных условий летчиками ВКС // *Личность курсанта: психологические особенности бытия: Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции, Краснодар, 25 ноября 2021 года.* Краснодар: Краснодарское высшее военное авиационное училище летчиков им. Героя Советского Союза А. К. Серова Министерства обороны Российской Федерации, 2022. С. 31–38.
21. *Психологические тесты: В 2 т. Т. 1 / Под ред. А. А. Карелина.* М.: Владос, 1999. С. 25–29.
22. *Русакова Е. И.* Технология преодоления профессиональной дезадаптации учителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Екатеринбург, 2011.
23. *Собчик Л. Н.* Методы психологической диагностики. Вып. 3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Метод. Руководство. М., 1990.
24. *Трубецков А. Д.* Эффект здорового рабочего в медицине труда // *Здоровье населения и среда обитания.* 2016. Т. 9. С. 38–40.
25. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. Москва: Просвещение, 1980.
26. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
27. *Thomas C., Power C.* Shift work and risk factors for cardiovascular disease: a study at age 45 years in the 1958 British birth cohort // *Eur. J. Epidemiol.* 2010. V. 25. P. 305–314.

### **The role of motivational factors in determining adaptation to helping work**

*A. A. Aldasheva<sup>1</sup>, O. V. Runets<sup>1</sup>, P. V. Mikryukova<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia*

<sup>2</sup> *Government Budget Establishment “System 112”, Moscow, Russia*

The article is devoted to the study of motivational factors in determining adaptation to helping activities using the example of system 112 operators. The study analyzed four groups: the first and second groups – working women



and men (with up to one year of experience), the third and fourth – resigned women and men (who resigned during the first year of work). The results of a comparative analysis of individual-personal, value and motivational profiles of the groups are presented. It is shown that for working women and men, the leading personal qualities are trust in themselves and others, commitment to the principles of organizational culture, interest in the content of the activity, accompanied by high responsibility for its results, which contributes to the success of the adaptation process at the initial stage of professionalization. Common priority values are honesty, responsibility, rationalism, self-control. Resigned women and men are characterized by a common focus on interest in work, while women show a desire to achieve personal success, and men prefer material rewards, common values were honesty and responsibility.

*Keywords:* adaptation, motivational factors, value-semantic regulators, system 112 operators.

## Дистанционная трудовая деятельность в парадигме интерсубъектной психологии<sup>1</sup>

*А. С. Баканов*

ФГБУН «Институт психологии РАН», г. Москва

В настоящее время, актуальность и значимость приобретают научные исследования трудовой деятельности, осуществляемой с использованием дистанционных режимов работы. В представленной статье, дистанционная трудовая деятельность и отношение субъекта труда к такой деятельности рассматривается в парадигме интерсубъектной психологии, т. е. с позиции взаимодействия субъектов дистанционной трудовой деятельности посредством психологического конструкта. В свою очередь, психологический конструкт вводится в рассмотрение с позиций системной методологии. Отношение субъекта труда к дистанционной трудовой деятельности исследуется во взаимосвязи с эффективностью и результативностью трудовой деятельности. В процессе исследования, предполагалось, что дистанционная трудовая деятельность осуществляется посредством некоторой информационной системы, представляющей пользователям совокупность информационных и телекоммуникационных сервисов для осуществления удаленной работы. Количество и функциональные возможности таких сервисов, зависят от стоящих перед сотрудниками организации задач. В целях формирования интерсубъектного конструкта у пользователей, необходимо учитывать специфику функций и задач, решаемых сотрудниками организации, понимать особенности процессов трудовой деятельности.

*Ключевые слова:* дистанционная трудовая деятельность, системный подход, интерсубъектный конструкт.

---

1 Статья подготовлена по Госзаданию № 0138-2022-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

## Введение

Трудовая деятельность обладает первостепенным значением в жизни каждого человека. Посредством трудовой деятельности осуществляется не только социализация индивида, но и самореализация личности, ее личностный рост. В процессе трудовой деятельности, в процессе профессионального роста субъекта труда, происходит формирование социальной ответственности, социальной значимости. Профессиональное становление, и дальнейший профессиональный рост, сопровождаемый профессиональным развитием индивида, начинается с профессиональной ориентации и продолжается на протяжении всей трудовой деятельности субъекта труда.

Содержание профессиональной деятельности, на разных этапах развития субъекта труда, может меняться в зависимости от различных факторов, на разных этапах развития личности. В соответствии с теорией деятельности А. Н. Леонтьева [12], деятельность в том числе трудовая деятельность оказывает влияние на формирование сознания. Можно сказать, что развитие человеческой психики, развитие и становление личности, ее социализация осуществляется в процессе трудовой деятельности.

В связи с тем, что деятельность (в т. ч. трудовая деятельность) не может быть изолирована от психической деятельности, то и саму психику можно рассматривать в связи с формами первоначально предметной, а затем и трудовой деятельности. Психическая деятельность во взаимосвязи с внешней, физической деятельностью, может быть рассмотрена в ракурсе потребностей и мотивации личности, потребности преобразования себя и окружающей среды.

Трудовая деятельность не тождественна деятельности или внешней активности, поскольку она включает в себя значительный внутренний, психологический пласт. Трудовая деятельность не может рассматриваться в отрыве от ее мотивов, потребностей. Трудовая деятельность, направлена не только на удовлетворение потребностей субъекта труда — отдельного индивидуума, но и на удовлетворение потребностей социума. Поэтому зачастую значимость трудовой деятельности отдельного индивида, оценивается с позиции востребованности, полезности и значимости этой трудовой деятельности для социума. В то время как в большинстве случаев, в научной литературе, удовлетворенность трудом рассматривается с позиции субъекта трудовой деятельности, и в редких случаях с позиции социума, общества в целом.

С момента своего возникновения трудовая деятельность воспринималась как один из видов внешней, физической деятельности индивидуума. Посредством трудовой деятельности люди создавали материальные ценности, во благо себе и обществу. Однако на современном этапе развития человеческого общества, который характеризуется бурным и революционным развитием информационных и интеллектуальных технологий, обществом более востребованы нематериальные результаты трудовой деятельности.

Поэтому трудовая деятельность приобретает нематериальный характер и опосредуется информационными и интеллектуальными технологиями. Все большую востребованность социумом приобретают дистанционные виды трудовой деятельности. Исследование трудовой деятельности с использованием дистанционных режимов работы приобретает все большую актуальность и значимость. В этой связи представляется немаловажным рассмотреть дистанционную трудовую деятельность и отношение субъекта труда к такой деятельности в парадигме интерсубъектной психологии, т. е. с позиции взаимодействия субъектов дистанционной трудовой деятельности посредством психологического конструкта.

### **Психологический конструкт и интерсубъектный психологический конструкт**

В работе В. Д. Шадрикова достаточно полно рассмотрены психологические конструкты [21]. Рассмотрение психологических конструктов проводилось с позиций системной методологии, от абстрактного к конкретному. При этом абстрактное представлялось как отражение частей целого, а конкретное рассматривалось, как целостное отражение объекта в понятиях [20, 21].

На основе положений системного подхода был рассмотрен вопрос о целостности описания, представления психологических конструктов в учебном курсе. В работе В. Д. Шадрикова был осуществлен выбор и рассмотрены конструкты, совокупность которых представляет сущность «теоретической и методической работы при построении предмета той или иной науки» [21]. По мнению автора, научное направление либо учебный курс может и должен быть представлен не как набор научных фактов, а как целостное изложение совокупности конструктов. В своей работе он под конструктом понимает представление части предмета, полученной «в результате содержательного теоретического обобщения научного материала» [21].

В той же работе В. Д. Шадриков предлагает при изложении предмета психологии в учебном курсе, рассматривать психологические категории в единстве с биологическими механизмами, составляющими природную основу психических явлений. Вот эта совокупность «психологических категорий в единстве с биологическими механизмами, составляющими природную основу психических явлений» [21], представляет собой первый конструкт учебного курса для психологов. Таким образом, в первом конструкте происходит объединение биологического и психологического. И в рассмотрение вводится ментальная или психологическая сущность, позволяющая понять суть явлений (в данном случае психических) и описывающих их теоретических категорий. Далее В. Д. Шадриков последовательно вводит в рассмотрение восемь конструктов [21].

В качестве восьмого конструкта В. Д. Шадриков предлагает рассматривать внутренний мир человека, а также его формирование «в процессе жизнедеятельности субъекта и его проявление в различных психических реальностях — от отдельных психических процессов до личности» [21]. В целом, с позиций такого подхода, предмет психология, представляется как последовательность конструктов. Такое представление осуществляется в целях формирования у студентов представления «об индивидуальности каждого человека и о многообразии проявления этой индивидуальности в жизни» [21].

На основе введенных в рассмотрение В. Д. Шадриковым психологических сущностей, а также с учетом положений, сформулированных в ряде работ [6, 11, 15, 18, 19], возможно выделить и сформулировать такую новую психологическую сущность как интересубъектный психологический конструкт. Под интересубъектным психологическим конструктом можно понимать целостную, отделяемую от других психологическую сущность, не имеющую материального представления и которая недоступна непосредственному восприятию и наблюдению, но гипотетически выводится на основе наблюдений и эмпирических исследований.

Введение в рассмотрение такого нового понятия как интересубъектный психологический конструкт обусловлено необходимостью более подробного и детального изучения всех аспектов взаимодействия между субъектами в том числе профессионального взаимодействия.

Основным отличием и признаком интересубъектного психологического конструкта является то, что для эффективного взаимодействия совокупности индивидов в социуме, он должен быть максимально полно сформирован у каждого представителя данного социума.

В качестве краткого пояснения, рассмотрим некоторую организацию (совокупность индивидов, которая распределяет выполнение задач между собой для достижения общей цели), как интересующий психологический конструкт. В действительности организация не имеет материального представления. Разумеется, любая организация может владеть и распоряжаться материальными ценностями, недвижимым и движимым имуществом, но в реальности организация существует, пока имеется ментальное представление о ней, психологический конструкт как минимум у одного человека. Эффективное взаимодействие в данной организации, возможно будет только в случае, если данный конструкт будет сформирован одинаково у всех членов группы и все члены группы будут с ним согласны, т. е. таким образом возникает свойство интересующейности. Следовательно, эффективность трудового взаимодействия в группе и удовлетворенность от трудового взаимодействия зависит не столько от полноты и подробности ментального представления организации и ее структуры у отдельно взятого члена организации, сколько от того насколько одинаково данный конструкт будет сформирован у всех членов группы и насколько все будут с ним согласны.

### **Удовлетворенность трудом и результативность трудовой деятельности**

Дистанционное взаимодействие сотрудников с целью выполнения своих должностных обязанностей все чаще используется в организациях [1–5]. Значительный научный интерес представляет рассмотрение организации как интересующего конструкта при дистанционной трудовой деятельности, а также отношение субъекта труда к дистанционной деятельности во взаимосвязи с эффективностью и результативностью удаленной трудовой деятельности. Эффективность трудовой деятельности, как и результативность может характеризоваться целой совокупностью параметров. Удовлетворенность трудом может быть использована для того, чтобы охарактеризовать отношение субъекта труда к трудовой деятельности (в частности к удаленной трудовой деятельности). Удовлетворенность трудом, невозможно исследовать в отрыве от таких характеристик трудовой деятельности как эффективность и результативность [13]. Среди научных работ, посвященных исследованию удовлетворенности трудом, а также изучению результативности трудовой деятельности можно выделить следующие научные труды как российских, так и зарубежных ученых. Первоначально отметим работы таких ученых как Файоль, Тейлор, Друкер, Мескон [7,

17]. Работы этих ученых посвящены организационному управлению, мотивации, удовлетворенности и результативности трудовой деятельности. Фриман в своей работе указывает, что удовлетворенность трудом является интегративным показателем, который отражает реакцию индивида на труд, экономическое благополучие субъекта трудовой деятельности и общества [23]. Также необходимо отметить научную работу Локка, где «удовлетворенность трудом» понимается как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта» [22]. Субъективное восприятие характеристик трудовой среды было исследовано в работе Кларка [25]. Были выявлены гендерные различия в восприятии трудовой среды и в удовлетворенности трудом субъекта трудовой деятельности. В труде Хамермеша доказывается необходимость использования экономического подхода в целях количественной оценки удовлетворенности субъекта труда [24]. В научных трудах Бланшфлауэра и Освальда была исследована взаимосвязь в ретроспективе улучшения экономических показателей и удовлетворенности от трудовой деятельности [26]. В большинстве из вышеприведенных работ было выявлено, что материальное стимулирование трудовой деятельности (размер заработной платы, премии, страховка и т. д.) и здоровье респондента оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность трудом и результативность трудовой деятельности. Однако работ, посвященных исследованию результативности трудовой деятельности и удовлетворенности трудом при дистанционном взаимодействии сотрудников на сегодняшний день сравнительно мало. При этом, научных работ, посвященных исследованию восприятия сотрудниками организации своей организации, как интересного психологического конструкта найти не удалось.

Удовлетворенность, результативность и эффективность трудовой деятельности зависит от совокупности факторов. Среди этих факторов можно выделить: знания, умения, навыки (ЗУН) субъекта трудовой деятельности, соответствие ЗУН уровню сложности и графику трудовой деятельности, уровень образования субъекта труда, восприятие организации как интересного конструкта, а также ряд других. Всю совокупность факторов можно разделить на внутренние и внешние. Под внутренними факторами будем понимать те, которые определяются личностными характеристиками субъекта труда, его когнитивными характеристиками, знаниями, умениями и навыками, особенностями восприятия организации, как интересного конструкта, а также индивидуальным стилем деятельности — «как психологической системой... способствующей актуализации и полно-

ценному использованию субъектом разных условий внутренней и внешней среды как ресурсов, выбора из них тех, использование которых соответствует индивидуальности человека...» [16, 19]. Под внешними факторами будем понимать, совокупность тех факторов, которые определяются внешней средой, а также технических средств и/или орудий труда, посредством которых осуществляется трудовая деятельность.

Возникновению дистанционных режимов работы способствовало развитие телекоммуникационных технологий. Однако повсеместное их применение началось с возникновением социально-экономические кризисов в обществе. Именно социально-экономические кризисы обусловили популярность и востребованность дистанционных или удаленных режимов работы. Телекоммуникационные и информационные системы являются орудиями труда, с помощью которых осуществляется удаленная деятельность. В процессе дистанционного взаимодействия, на результативность и удовлетворенность субъекта труда от трудовой деятельности оказывает влияние ряд факторов как субъективных, так и объективных. Наряду с функциональностью и эргономикой пользовательского интерфейса информационной системы, немаловажным фактором является восприятие организации как интерсубъектного конструкта и как этот конструкт отражен в интерфейсе пользователя информационной системы. Восприятие организации, понимание организационной структуры позволит эффективно распределить функции, задачи и операции между сотрудниками в процессе дистанционного взаимодействия. Сама по себе задача организации трудовой деятельности в дистанционном режиме, задача удаленного распределения функций между сотрудниками организации является достаточно важной. Но еще больший научный интерес, представляет собой задача распределения функций не только между сотрудниками организации, но и между сотрудниками и интеллектуальными сервисами, т. е. программными средствами, реализующими те, или иные функции искусственного интеллекта. Решение такой задачи позволит определить какие функции, возможно и желательно доверить, и делегировать интеллектуальной системе, а какие делегировать нежелательно. Для решения этой задачи (удаленного распределения функций) необходимо не только знать и учитывать индивидуально-личностные, когнитивные особенности субъекта трудовой деятельности, его знания—умения—навыки, но и иметь одинаково сформированный интерсубъектный конструкт — сформированное представление об организации, о ее структуре.



Рассмотрим далее особенности взаимодействия с информационной системой, а также ее функциональные возможности, реализующие функционал дистанционного взаимодействия между сотрудниками организации.

### **Дистанционное трудовое взаимодействие посредством информационных систем**

Любую информационную систему можно представить, как некоторый набор информационных и интеллектуальных сервисов, которые система предоставляет своим пользователям. Все информационные системы, как правило, предоставляют пользователям совокупность сервисов для поиска, обработки, хранения и предоставления информации [3, 4]. Основным предназначением информационной системы является обработка информационных потоков и организация управления ресурсами организации: трудовыми, техническими, финансовыми и т. д.

Важнейшими функциями информационной системы являются: обработка и предоставление информации, а также организация взаимодействия (в том числе удаленного) сотрудников организации. В условиях организационных и технологических вызовов, организация профессионального взаимодействия и реализация информационных услуг и сервисов для обеспечения деятельности сотрудников организации приобретает важное и актуальное значение.

Информационное обеспечение деятельности сотрудников организации включает в себя не только предоставление кадровой, управленческой, организационно-экономической, научно-технической и технологической информации сотрудникам, но и предоставление необходимых сервисов, в том числе и для реализации дистанционного трудового взаимодействия. Совокупность информационных сервисов, предоставляемых информационной системой пользователям (сотрудникам организации) находится во взаимосвязи с функциями и задачами, решаемыми сотрудниками организации.

В состав совокупности сервисов, предоставляемых информационной системой, в зависимости от стоящих перед сотрудниками организации задач, могут входить: систематизация и обработка данных, контекстный поиск, визуализация данных, и ряд других. В настоящее время наблюдается увеличение количества интеллектуальных сервисов, предоставляемых информационными системами. Рост количества интеллектуальных сервисов обусловлен с одной стороны их востребованностью, с другой стороны со снижением себестоимости и повыше-

нием производительности электронно-вычислительных устройств, что способствовало революционному росту в развитии интеллектуальных технологий. К наиболее востребованным интеллектуальным сервисам можно отнести такие как: нейросетевые системы создания контента, системы поддержки принятия решений, системы визуализации и представления больших данных, базы знаний, и т. д.

Однако, чем больший состав информационных и интеллектуальных сервисов реализует информационная система, тем актуальней становится задача формирования адекватного представления у пользователей обо всех возможностях системы, а также об организации, в интересах которой это взаимодействие осуществляется. Другими словами, о формировании интересубъектного конструкта в целях эффективной и результативной деятельности, как отдельно взятого субъекта труда, так и всей организации в целом.

Какие именно функции и сервисы будут реализованы в той или иной информационной системе определяется на этапе ее проектирования [3, 14]. В зависимости от функций и задач [8–10] субъекта трудовой деятельности, определяется перечень требуемых функций информационной системы. При этом предполагается, что разработанные и реализованные информационные и интеллектуальные сервисы будут обеспечивать эргономичное взаимодействие с информационной системой. Однако при проектировании информационной системы зачастую не учитывается то, как информационная система будет формировать представление об организации и сможет ли в результате взаимодействия с ней быть сформирован интересубъектный конструкт у пользователей — сотрудников организации.

В целях формирования интересубъектного конструкта у пользователей, необходимо не только знать функции и задачи, решаемые сотрудниками организации, понимать процессы трудовой деятельности. Важно целенаправленно формировать интересубъектный конструкт — представление об организации, о ее структуре, целях, функциях и задачах организации, у каждого сотрудника в отдельности. Наличие такого интересубъектного конструкта особенно важно в тех случаях, когда сотрудники осуществляют трудовую деятельность в дистанционном режиме.

## **Выводы**

Дистанционная трудовая деятельность востребована в настоящее время, эта востребованность обусловлена как потребностями сотрудников организации, так желанием руководства организации наиболее

полно и эффективно использовать потенциал работников. Социальная востребованность нематериальных результатов труда является основной причиной увеличения количества профессий, предполагающих дистанционные виды трудовой деятельности. Современные технологии могут обеспечить широкий спектр возможностей для реализации дистанционного взаимодействия. В связи с востребованностью результатов нематериального труда растет потребность в реализации комфортных и эргономичных информационных систем для дистанционной трудовой деятельности.

Удовлетворенность субъекта трудовой деятельностью (в т. ч. дистанционной) целесообразно рассматривать совместно с результативностью и эффективностью. В свою очередь эффективность, результативность и удовлетворенность субъекта трудовой деятельности от дистанционного взаимодействия с информационными системами зависит не только от материального стимулирования, не только от эргономичности пользовательского интерфейса или от распределения задач, функций, операций между сотрудниками организации, но и от того насколько полно у всех сотрудников организации сформирован интересубъектный конструкт. При формировании интересубъектного конструкта (отражающего представления сотрудников организации об организации), необходимо учитывать, как совокупность психологических факторов субъекта трудовой деятельности, так и характер удаленной деятельности опосредованной информационной системой.

На результативность и удовлетворенность субъекта труда от трудовой деятельности (при дистанционной работе) оказывает влияние ряд факторов как субъективных, так и объективных: мотивация, комфортные условия труда, функциональность и эргономика пользовательского интерфейса информационной системы, но немаловажным, если не первостепенным фактором является восприятие организации как интересубъектного конструкта. Эффективное распределение задач трудовой деятельности между сотрудниками при удаленной работе, рациональное использование интеллектуальных сервисов, ресурсов организации, возможно только при сформированном интересубъектном конструкте, наличие которого обеспечит понимание организационной структуры, миссии организации, а также ее целей и задач. В настоящее время особую актуальность обретает задача распределения функций не только между сотрудниками организации, но и между интеллектуальными сервисами, т. е. программными средствами, реализующими те, или иные функции искусственного интеллекта. Введение в рассмотрение нового понятия – интересубъектный психологический

конструкт — обусловлено необходимостью более углубленного исследования трудовой деятельности сотрудников организации, что особенно актуально в связи с вызовами сегодняшнего дня. С использованием интересубъектного конструкта будет возможно более подробно и новом ракурсе исследовать аспекты дистанционного взаимодействия между сотрудниками организации.

На удовлетворенность трудовой деятельностью, при коллективном взаимодействии (в том числе и дистанционном) влияет совокупность психологических факторов, которые можно представить в виде следующей иерархии: профессиональный менталитет → интересубъектный психологический конструкт → индивидуально-личностные характеристики субъекта трудовой деятельности. Результативность и удовлетворенность трудовой деятельностью при дистанционном взаимодействии, зависит как от внутренних факторов: здоровье, личностные свойства субъекта трудовой деятельности, профессиональные знания, умения, навыки, наличие интересубъектного конструкта, так и от внешних факторов: трудовая среда, эргономические характеристики и функциональные возможности информационной системы (посредством которой осуществляется дистанционное взаимодействие), трудовой коллектив, график, режим работы, размер и система оплаты труда.

### Литература

1. *Алдашева А. А., Баканов А. С., Рунец О. В.* Профессиональное самоопределение разных профессиональных групп в условиях социально-экономической нестабильности (пандемии) // *Организационная психология и психология труда.* 2022. Т. 7. № 1. С. 140–158.
2. *Баканов А. С.* Актуальные задачи систем управления информационными ресурсами организации // *Информационные ресурсы России.* 2021. № 5. С. 25–32.
3. *Баканов А. С., Волчков Д. В., Баканова Н. Б.* Разработка сервисов поддержки принятия управленческих решений с использованием данных систем организационного управления // *Информационные технологии и вычислительные системы.* 2020. № 3. С. 101–107.
4. *Баканова Н. Б.* Аспекты разработки сервисов поддержки управленческой деятельности на основе информационных ресурсов систем организационного управления. Ч. 1 // *Организационная психология и психология труда.* 2022. Т. 7. № 2. С. 140–155.
5. *Баканова Н. Б.* Аспекты разработки сервисов поддержки управленческой деятельности на основе информационных ресурсов систем

- организационного управления. Ч. 2 // Организационная психология и психология труда, 2024. Т. 9. № 1. С. 117–132.
6. *Сергиенко Е. А.* Принцип развития в работах А. В. Брушлинского и его современное осмысление // Психологический журнал. 2018. Т. 39. № 2. С. 14–24.
  7. *Друкер П. Ф.* Менеджмент в некоммерческой организации: принципы и практика / Пер. с англ. В. В. Кулебы. М.: Вильямс, 2007.
  8. *Журавлев А. Л., Костригин А. А.* Теоретические проблемы инженерной психологии в трудах Б. Ф. Ломова // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 180–216.
  9. *Занковский А. Н., Латынов В. В.* Модель психологического воздействия в социальных сетях // Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 1. С. 4–38.
  10. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: ИЦ «Академия», 2004.
  11. *Крылов В. В.* Теория формаций. М.: Издательская фирма «Восточная литература»–РАН, 1997.
  12. *Леонтьев Д. А.* Очерк психологии личности. М.: Смысл, 1993.
  13. *Монусова Г.* Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74–83.
  14. *Петровский А. Б.* Теория принятия решений. М.: ИЦ «Академия», 2009.
  15. *Поршнев Б. Ф.* О начале человеческой истории (проблемы палеопсихологии). СПб.: Алетейа, 2007.
  16. *Толочек В. А.* Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты // Методы исследования психологических структур и их динамики. Вып. 4. М., 2007. С. 69–81.
  17. *Файоль А., Тэйлор Ф., Форд Г., Эмерсон Г.* Управление — это наука и искусство / Пер. с англ. Г.Л. Подвойский. М.: Республика, 1992.
  18. *Харари Ю. Н.* Sapiens. Краткая история человечества / Пер. с англ. Л. Сумм. М.: Синдбад, 2016.
  19. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. М., 1997.
  20. *Шадриков В. Д.* Психология производственного обучения. Ярославль, 1976.
  21. *Шадриков В. Д.* О психологических конструктах и последовательности их изучения при подготовке психологов // Психология. 2004. Т. 1. № 3. С. 37–43.
  22. *Locke E.* The Nature and Causes of Job Satisfaction // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 1976.

23. *Freeman R.* Job Satisfaction as an Economic Variable // *The American Economic Review*. 1978. V. 68. № 2. P. 135.
24. *Hamermesh D.* Economic Aspects of Job Satisfaction // *Essays in Labor Market Analysis*. N. Y., 1977.
25. *Clark A.* Job Satisfaction in Britain // *British Journal of Industrial Relations*. 1996. June. P. 189–217.
26. *Blanchflower D., Oswald A.* Well-Being over Time in Britain and the USA // *Journal of Public Economics*. 2004. V. 88. Iss. 7–8. P. 1359–1386.

### **Remote labor activities in the paradigm of intersubject psychology**

*A. S. Bakanov*

*IP RAS, Moscow*

Currently, scientific research into work activities carried out using remote work modes is becoming relevant and important. In the presented article, remote work activities and the attitude of the subject of work to such activities are considered in the paradigm of intersubjective psychology, i. e. from the position of interaction of subjects of remote work activities by means of a psychological construct. In turn, the psychological construct is introduced into consideration from the position of systems methodology. The attitude of the subject of work to remote work activities is studied in connection with the efficiency and effectiveness of work activities. In the course of the study, it was assumed that remote work activities are carried out by means of a certain information system that provides users with a set of information and telecommunication services for remote work. The number and functionality of such services depend on the tasks facing the employees of the organization. In order to form an intersubjective construct among users, it is necessary to take into account the specifics of the functions and tasks solved by the employees of the organization, to understand the features of the processes of work activities.

*Keywords:* remote work, systems approach, intersubjective construct.

## Надежность эргатических систем: развитие понятия

*И. И. Васильева*

Институт психологии РАН, Москва

В статье развивается понятие эргатической системы (ЭС). Надежность ЭС понимается как ее устойчивая функциональность. Главной сложностью такого построения признается необходимость интегрировать в единой модели разнокачественные «человеческие факторы» надежности: психологические, нравственные, экономические, эргономические, организационные. Переход к функциональным моделям взамен поточных моделей, доминировавших на первых этапах изучения надежности эргатических систем, оценивается как принципиальный результат на пути решения этой задачи. Он реализован А. Н. Леонтьевым и Б. Ф. Ломовым переходом к деятельностной модели: не оператор является человеческой «деталью» машинного комплекса, а машинный комплекс является объектом деятельности человека. Происходит смена исследовательской тактики: к рассмотрению подключаются личностные факторы, влияющие на результат труда — собственные цели оператора, а также — интегрирующие его индивидуальную активность системные функции: мотив, идентичность, рациональность, рефлексия. Базовые детерминации в отношениях субъекта труда со своим объектом описываются моделью  $S \leftrightarrow O$ . Это — взаимовлияние субъекта и объекта и адекватность деятельности субъекта объекту своего труда. Они являются общими для субъектов всех уровней. Конкретизация модели  $S \leftrightarrow O$  позволяет перейти к разделенному (коллективному) субъекту и дополнить модель социальными механизмами, регулирующими и интегрирующими коллективный труд. Формально-ролевая структура преодолевает разделенность субъекта простейшим способом — через предписание поведения. Организационная культура интегрирует его в условиях принципиальной неполноты любых формальных пред-

писаний. Лидерство — в условиях фонового конфликта одновременно актуальных целей коллектива. Справедливость выступает как рациональное основание к результативному объединению усилий, как мотив, включающий исполнителей в труд. Эти механизмы интеграции разделенного (коллективного) субъекта предстают как различенное единство функций, обеспечивающее устойчивую результативность (функциональность) совместного труда — надежность, а сама модель предстает как функционирующий механизм, объединяющий в единое целое все значимые факторы надежности — личные, социальные, экономические, организационные, эргономические. Модель определяет их системные связи — «закон существования» и по своему эпистемологическому значению предстает как понятие. Она позволяет оценивать риски потери надежности и осуществлять эффективное управление надежностью эргатической системы через упреждающее воздействие на механизм ее функционирования.

*Ключевые слова:* надежность, эргатическая система, психологические факторы надежности, функциональная модель, лидерство, организационная культура, справедливость, механизм интеграции.

**Т**ехнический прогресс и связанное с ним усложнение жизнеобеспечивающих технологий современного общества приводит к возникновению рисков техногенных катастроф, крупных аварий и, как следствие, росту рисков для жизни человека и масштабных материальных потерь. Человеческий фактор при этом признается главной причиной большинства резонансных инцидентов.

Противодействие этим негативным тенденциям — оценка угроз и эффективная профилактика аварий и несчастных случаев — объективная необходимость и очевидный вызов всем наукам о «человеческих факторах».

Главная сложность проблемы — чрезвычайное разнообразие действующих причин: организационных, эргономических, нравственных, социально-психологических, экономических. В конференциях по безопасности участвуют инженеры, юристы, медики, психологи различных специализаций, философы.

Для управления этим многообразием факторов требуется создание такой модели эргатической системы, в которой все факторы надежности были бы представлены во взаимосвязях и взаимозависимостях, позволяющих отслеживать их одновременное действие — как части единого целого, как его функциональные органы, работающие для этого целого и полезные для него в разных целях. Разработка такой моде-



ли позволит создать методические основы для оценки рисков аварийных ситуаций разного рода, их упреждения и обеспечения надежности и безопасности эргатических систем.

### **Смена моделей в описании человеческого фактора**

В эволюции моделей эргатических систем следует отметить принципиальный момент. В первых моделях «человек—машина» — оператор системы оценивался по таким же параметрам, как и машинный компонент, а именно — с точки зрения способности правильно перерабатывать информацию и надежно действовать, сохраняя работоспособность на необходимом уровне. Техническим параметрам надежности машины был сопоставлен аналогичный набор параметров оценки человека-оператора. Сами модели, обозначенные как поточные, объединяют в цепочку исходное состояние объекта, воздействие на него и результат этого воздействия. Механизм, при помощи которого происходит изменение состояния объекта воздействия, поточными моделями не описывается. Между тем задача управления надежностью эргатических систем может быть решена только через раскрытие механизма их функционирования и воздействие на него. Поточные системы не содержат таких возможностей. Перечисление компонентного состава системы недостаточно для того, чтобы сделать выводы о том, как система функционирует [13]. Для этого необходим переход к функциональным моделям.

Такой принципиальный переход был сделан А. Н. Леонтьевым и Б. Ф. Ломовым утверждением антропоцентрического, деятельностного подхода к человеку-машинным системам [9]. Он опирается на базовое допущение: не люди рассматриваются в качестве «деталей» технических систем, а машины — в качестве объектов человеческой деятельности.

Этот шаг знаменует включение в модель личностных детерминаций труда. Так, «законы деятельности» допускают и даже предполагают множественность целей (и соответствующих деятельностей), в которые одновременно включен оператор человеко-машинной системы, что вызывает к жизни новые, интегрирующие его поведение, системные функции:

- личность как устойчивый интегратор всех одновременно актуальных целей и ценностей;
- мотив как равнодействующую всех целей, как сложную цель, как результирующий динамический вектор;

- личностную идентичность как определенность сложной разнонаправленной активности, устанавливающую смысловую иерархию актуальных целей с помощью самосознания; как определенность сложной функции;
- рациональность как согласованность внутренней структуры деятельности, обеспечивающую адекватность каждой поставленной цели своим условиям;
- рефлексивность как организующий деятельность процесс.

Эти интегративные характеристики субъекта выступают как факторы, определяющие эффективность взаимодействия человека с машиной, как личностно-функциональные характеристики человека-оператора. Погружение «оператора» человеко-машинной системы в деятельностное основание корректно трансформирует его в «личность». Такой переход открывает возможности одновременно учитывать и индивидуальные, и все социально значимые (моральные, экономические, социально-психологические) детерминации в поведении оператора.

Дальнейшее движение к пониманию надежности эргатической системы определяется как задача конструирования модели, позволяющей с единых позиций описать деятельность не только индивидуального оператора, но и коллектива операторов, подключив при этом все регулирующие их совместную деятельность механизмы коллективной психики: коллективное сознание и самосознание, коллективные нормы, волю, саморегуляцию и т. п., которые традиционно являются предметом социальной психологии. Надежность при этом будет определяться как существенная характеристика эргатической системы, как ее устойчивая функциональность, которая поддерживается всеми этими регуляторами одновременно.

Искомая конструкция должна моделировать качества активности (деятельности) и одновременно системности: показывать механизм взаимодействия элементов ее внутренней структуры, упорядочивая эти разнокачественные элементы содержательными функциональными связями. Предметы инженерной психологии, экономической, социальной и организационной должны быть интегрированы как ее функциональные подсистемы.

### **Построение понятия «эргатическая система»**

Системная модель, отвечающая этим требованиям, конструируется методом восхождения от абстрактного к конкретному. В основе ее ле-

жит идеализированный объект – простейшая модель, которая отображает все существенные свойства объектов наблюдаемой реальности. В отношении этой базовой модели последовательно допускается ряд экспериментальных условий, после чего изучается, как изменяется модель в каждом случае, какие функции она формирует в ответ на проблемное обстоятельство. Будучи многократно повторенной, эта операция конкретизации создает множество форм базовой модели, которые опознаются как феномены наблюдаемой реальности и одновременно упорядочиваются самой последовательностью шагов моделирования, отображая закон функционирования моделируемой реальности. Эта конструкция упорядоченных порождений исходного простейшего знания представляет собой модель – теоретическое понятие, являющееся формой отражения основных связей определенной области действительности, закона и механизма ее существования. Ее построение произошло через обогащение, раскрытие содержательного потенциала базовой абстракции – развертывание «возможностей, заложенных в исходных предпосылках теории, в структуре ее идеализированного объекта» [12, с. 678].

Принципиальным моментом в таком конструировании является выбор идеализированного объекта – базовой модели. Как было сказано выше, базовая модель – идеализированный объект моделирования – отображает существенные качества, одинаково присущие всем объектам изучаемой реальности. Родовой признак человека, его существенное качество – активное, трудовое освоение внешнего мира. Базовая модель  $S \leftrightarrow O$  суть отображение этой родовой сущности, элементарная модель преобразующего практического отношения, применимая к описанию активности субъектов всех уровней. При всей своей простоте она описывает все основные детерминации в отношениях субъекта и объекта. Во-первых, их взаимное влияние, что известно в философии как парная детерминация «опредмечивание субъекта и распредмечивание объекта». Субъект переносит на объект свои свойства, объект «воспитывает» субъекта. Двусторонняя стрелка, по нашему мнению, более точно представляет эти отношения, чем дефис. Далее, сама эта стрелка отображает другое существенное свойство: имманентную адекватность активности субъекта своему объекту. Действие субъекта – это «движение по логике объекта» (Б. Спиноза) [6]. Свободное действие «контролирует себя решаемой задачей, достигаемой целью, тем же «законом внутри нас» – пишет В. П. Зинченко [5]. «Свободное действие безошибочно», – резюмирует эти научные интуиции М. Мамардашвили [11, с. 252].

В силу описанных выше свойств (функциональность и взаимозависимое изменение элементов) базовая модель S+O определяется как система, и ее дальнейшее развитие предстает как развитие системы. Полагая структуру S+O как простейшую модель практического, трудового отношения, мы обозначаем эту базовую модель вместе со всеми ее более сложными порождениями как эргатическую систему (*эрго* в переводе с греческого – труд), отношение ее элементов друг к другу – как эргатическое соответствие, а функцию оптимизации труда в обобщенной для всех систем труда форме – как эргатическую функцию. Этому последнему понятию, введенному научный оборот Е. А. Климовым [7], можно предложить такого рода системную интерпретацию.

Развитие идеализированного объекта S+O схематично обозначим следующими шагами. Допущение условия, что субъект может быть распределен (труд разделен между соисполнителями), ставит задачу обратной интеграции его частей для воссоздания утраченной субъектности (функциональности). Анализ показывает, что простейшим способом интеграции разделенного субъекта труда является формальная структура: структура производственных ролей и их взаимодействия, включая описание должностных обязанностей, предметов труда и правил их эксплуатации, приказы, регламенты, графики работ и т. п. нормативные документы.

Неотъемлемым свойством любых формальных описаний трудовой деятельности является их ограниченность: неспособность охватить все возможные трудовые ситуации и указать необходимые для них действия. Формальные структуры предполагают, очевидно, *внеформальную* компенсацию непредписанных обстоятельств. Задача стимулирования экстраролевого поведения, включения персонала в цели организации, воспитания добросовестности осознана как важнейшая управленческая задача на заре промышленного производства [14].

Другим свойством формальных структур является их фрустрирующее влияние на исполнителей формальных правил. Работник лишается возможности удовлетворять в трудовой деятельности свои базовые психологические и социальные потребности: свободного целеполагания, спонтанного общения и т. п. Это ограничение формальных структур вызывает к жизни иные формы компенсации: *неформальные* виды деятельности, которые дают возможность исполнителям удовлетворить фрустрированные потребности. Появление *внеформальных* и *неформальных* видов деятельности можно определить как конкретизацию идеализированного объекта в реальных условиях его воплощения.

Анализ этой новой реальности обнаруживает в производственной деятельности множество одновременно актуальных и разнонаправленных векторов. Цели формальных, *внеформальных* и *неформальных* деятельности сталкиваются, ослабляют или даже полностью подавляют друг друга, вызывая хаотизацию деятельности коллектива и препятствуя достижению уставных целей. Эта новая конкретность вызывает к жизни функцию упорядочивания всех актуальных целей и определения приоритетов, направляющую коллективную силу для достижения плановых целей. Эта функция опознается как лидерство. Приоритеты деятельности определяются в процессе разрешения конфликтов, когда руководитель устанавливает, что первостепенно, что второстепенно, а что вообще малозначимо, создавая этим самым образцы поведения для персонала в аналогичных ситуациях. Совокупность образцов поведения (отношения к значимым факторам труда) создает организационную культуру. Устойчивый приоритет той или иной цели образует специфическую форму организационной культуры, что отображается понятием организационный климат. Например, культурой (климатом) безопасности можно назвать устойчивый приоритет целей безопасности по отношению ко все прочим: времени, производительности, финансовой выгоде и т. п. Так, если руководитель решает ждать запчасть от авторизованного поставщика, а не использовать на скорую руку самоделку, то этим решением он устанавливает первостепенную значимость надежности и безопасности и показывает, как действовать во всех подобных ситуациях. Именно из такого рода каждодневных решений — что предпочесть, надежность или отсутствие простоев, потери выручки и т. п., и складывается культура надежности и безопасности.

Между понятиями организационная культура и организационный климат — диалектическое отношение общего и единичного. Понятие организационная культура отражает общее — нормативную природу этого феномена. Понятие организационный климат — единичное, оно дискриминативно, позволяет выделить конкретный ценностно-нормативный набор среди других аналогичных. Это разные аспекты одного и того же феномена, что объясняет укоренившуюся синонимичность в их использовании.

Лидерская функция интегрирует разделенного субъекта во множестве актуальных разнонаправленных целей, непредписанных формально действий через создание единой «картины мира» о том, «что такое хорошо, и что такое плохо». Лидерство и организационная культура — это новые конкретности идеализированного объекта в особых

условиях: в условиях множественности одновременно актуальных целей и нормативной неопределенности их описания.

Дальнейших познавательный шаг ставит вопрос о мотивах включения исполнителей в предписанную деятельность (персонификации) и готовности к экстраролевой активности: целесообразно компенсировать нормативную неопределенность, а также — ошибки соисполнителей всех уровней, как коллег, так и руководителей. Этот мотив возникает в условиях, которые определяются как справедливые условия. Справедливые условия гарантируют вознаграждение в соответствии со вкладом в общий труд (дистрибутивная справедливость), равные права участия в труде, контроля процесса и его результата, доступа к значимой информации и т. д. (процедурная справедливость), защиты личного достоинства исполнителя (межличностная справедливость). Справедливые условия создают мотив для «складывания» усилий участниками совместного труда, делают участие в совместном взаимодействии разумным, целесообразным и результативным. Они раскрывают свой смысл как род социальной рациональности и как еще один интеграционный механизм разделенного субъекта.

Резюмируя, можно зафиксировать, что множественность одновременно актуальных трудовых деятельностей, неполнота и неопределенность их описаний, фрустрация исполнителей и их отчуждение, потребность персонификации деятельности выступают как факторы конкретизации идеализированного объекта и обогащения его функциями целеуказания (лидерства), единой ментальности (организационной культуры), поддержания справедливых условий для исполнителей. Эти механизмы интеграции разделенного субъекта (вместе с формально-ролевой структурой) предстают как единство, проявляющее себя по-разному при различных условиях. Формально-ролевая структура преодолевает разделенность субъекта простейшим способом — через предписание поведения. Организационная культура интегрирует его в условиях принципиальной неполноты любых формальных предписаний. Лидерство — в условиях фонового конфликта одновременно актуальных целей. Справедливость выступает как рациональное основание к результативному объединению усилий, как мотив, включающий исполнителей в труд.

Любая трудовая установка — это и норма (элемент организационной культуры), это и форма целеуказания (лидерской функции), это и форма рациональности, определяющая меру включенности в труд (правило справедливости). Это качество модели — многоаспектность, «перетекание» одних свойств в другие — является типичным призна-

ком «живых систем», следствие рассмотрения одного и того же объекта в разных функциональных значениях.

На данном этапе моделирования стартовой структуры S+O эргатическая система предстает как целое, состоящее из разнокачественных функциональных элементов, и сама при этом предстает как функционирующее единство.

Эргатическая система – это функционирующий коллективный субъект, взятый в единстве со своим объектом труда и механизмами, обеспечивающими его результативность, которые определяются в этом своем назначении как коллективная психика.

### **Объектная детерминация коллективной психики**

Принципиальным шагом в создании модели является проверка наличия фундаментального свойства идеализированного объекта – взаимной детерминации объекта субъектом и наоборот, субъекта – объектом. Первая часть этой диады представляется очевидной. Вопрос о детерминации объектом свойств коллективного субъекта требует изучения.

Проверка этого базового положения субъектного подхода была проведена через сравнение организационной культуры, лидерства и справедливых условий в двух подразделениях энергопредприятия, имеющих разную технологию (структуру объектов труда) – в котлотурбинном цехе и электроцехе [1]. Удалось обнаружить, что трудовые установки в этих подразделениях существенно различаются, а иногда – прямо противоположны. Они отчетливо детерминированы структурой объекта деятельности. Солидарные мотивы порождаются общим объектом труда, демократизм – равными возможностями влиять на него и т. д. Тип лидерства – единоличный или распределенный – так же диктуется технологической спецификой [3]. Прямо противоположными в этих подразделениях оказались и представления о справедливости: в котлотурбинном цехе справедливым посчитали уравнительное вознаграждение, в котлотурбинном цехе – вознаграждение по трудовому вкладу. Параметры процедурной справедливости также кардинально отличаются [2]. Разные объектные структуры также создают разные условия для реализации конфликтных стратегий: либо способствуют эскалации конфликта, либо, наоборот, гасят его.

Объектная детерминация, как удалось выяснить, доминирует по отношению к личностной. Технология (объект) «воспитывает» и коллектив, и отдельную личность в коллективе. Работники, не способные адаптироваться к коллективному труду в котлотурбинном цехе

(конкурентные, конфликтные, не идущие на компромисс, не склонные к взаимопомощи), отторгаются коллективом. Особое значение личных качеств в совместном труде подтверждается данными эксперимента по введению коллективной работы и гибкости на теплоэлектростанции «Киллингхолм» (Великобритания) [10]. При подборе персонала главным профессиональным качеством и основным критерием отбора стала способность к сотрудничеству. Это указывает на ведущее функциональное значение в коллективном труде личностных установок.

Объектная детерминация коллективной психики доминирует и над культурными установками. Эта закономерность была обнаружена при сравнении результатов макроэргономических обследований, выполненных по одной методике, разработанной российско-американским коллективом эргономистов [4] на российских [1–3] и американских теплоэлектростанциях [15]. Вопреки значительным и даже кратным в некоторых случаях различиям индексов Г. Хофштеде российской и американской популяций («дистанция в отношении к власти» (PDI) – 93/40, «избегание неопределенности» (UAI) – 95/46, «индивидуализм» (IDV) – 39/91 и «маскулинность» (MAS) – 36/62, соответственно) [8] ответы на одни и те же вопросы (об избегании конфликтов, о готовности помогать и оказывать помощь), полученные на американских и российских теплоэлектростанциях в аналогичных подразделениях, очень близки или даже практически тождественны. Одинаковые объективные условия труда и требования, которые он предъявляет исполнителям, нивелируют начальные культурные различия [1].

Проведенные исследования показали, что коллективная психика объектно детерминирована. Этот вывод имеет два следствия:

- практическое: открывает объективные возможности управления трудовым климатом через преобразование предметной структуры труда и создание взаимозависимых отношений, способствующих эффективной саморегуляции и, как следствие, результативности коллективного труда;
- теоретическое: утверждает статус деятельностного подхода как общей теории: объект детерминирует психику коллективного субъекта также непреложно, как и психику субъекта индивидуального.

В предложенном модельном представлении раскрываются возможности практического управления надежностью человеческих факторов эргатической системы.

Модель предлагает содержательную интерпретацию эргатической функции (Е. А. Климов) как функции оптимизации эргатической



системы: приведения деятельности субъектов всех уровней (индивидуальных и коллективных) в соответствие своему объекту, как это задается прототипом – идеализированным объектом S+O.

Достижение такого соответствия определяется как идеальная цель управления, как условие функциональности (надежности) эргатической системы. Эта адекватность обеспечивается эффективностью интеграционных механизмов. Любой инцидент происходит в силу какой-либо интеграционной дисфункции, а чаще всего – всех вместе:

- формально-ролевая (организационная) структура неполна, лишена критически важных операций, не соответствует психофизиологическим возможностям исполнителей;
- организационная культура противоречива, содержит иррациональные (например, защитные) компоненты и неадекватна рискам и опасным свойствам предметов труда;
- лидерство не способно упорядочить конфликтующие цели и обеспечить устойчивые трудовые ориентиры, вызывая хаотизацию совместных действий;
- несправедливые правила отчуждают исполнителей от труда, вовлекая их в имитацию полезной деятельности и т. п.

Например, среди причин резонансной аварии самолета Falcon 50 президента французского концерна Total в аэропорту Внуково в 2014 г., который столкнулся на взлетной полосе со снегоуборочной машиной, присутствуют недостатки:

- оргструктуры: выпали критические операции предсменного контроля персонала (как известно, водитель снегоуборщика был пьян), записи видеоконтроля рабочих мест, взаимодействия диспетчерской и аэродромной служб; имелись слепые зоны диспетчерского наблюдения и т. п.,
- организационного климата: отсутствие исполнительской дисциплины, пьянство, недостаточность контроля со стороны руководства, справедливого вознаграждения.

Доступ к материалам расследования, скорее всего, позволил бы обнаружить и другие дисфункции интеграционных механизмов.

### **Оценка рисков и угроз надежности эргатической системы**

Эффективность интегративных механизмов может быть оценена при помощи сигнальных параметров, что дает возможность оценить

и риски потери надежности, а также предложить способы из устранения.

Основными сигнальными параметрами эффективности и надежности, отображающими статус интеграционных механизмов, являются:

- полнота формальных предписаний деятельности и отсутствие противоречий в них; этот аспект преимущественно состоит из эргономических факторов;
- эффективность лидерской функции — соподчинения приоритетов и целеуказания, а также — планирования, контроля и координации частичных результатов совместного труда;
- соответствие организационной культуры объекту труда; для опасного производства это соответствие проявляется в устойчивом приоритете целей безопасности во всех ситуациях конфликта интересов, что составляет основное содержание понятия культуры безопасности;
- поддержание справедливых условий совместного труда (процедур и порядка вознаграждения), сохраняющих для всех соисполнителей мотив эффективно включиться в труд.

Интегральный показатель и конечная цель руководства — добросовестное отношение к труду всех со-участников, их личная включенность в деятельность и готовность к сверхнормативной оптимизации в соответствии с трудовой задачей.

Описанная система сигнальных индикаторов рисков сбоев взаимодействия апробирована в обследовании одной из российских энергокомпаний.

Обследованим выявлены:

- несоответствие эргономических характеристик рабочих мест трудовым задачам: отсутствие необходимых средств труда, несоответствие их, а также — условий труда психофизиологическим возможностям исполнителей;
- недостаточность ориентировочной основы деятельности: формальных нормативно-инструктивных описаний, индикации оборудования и технологических процессов, действий в том числе — в аварийной ситуации;
- неэффективность коммуникативных процессов: неточность передачи оперативно-значимой информации внутри смен, между сменами, между соисполнителями сопряженных операций, недостаток средств связи;

- эргономически необоснованная и противоречащая базовым психологическим потребностям исполнителей фрагментация трудового процесса, провоцирующая фрустрацию, стресс и неадекватность действий трудовым задачам;
- управленческие ошибки в виде лидерской дисфункции (противоречий в целеуказании), неэффективной мотивации, неэффективного администрирования, контроля и координации частичных результатов труда подчиненных, указывающие на недостаточную управленческую компетентность руководителей;
- низкая культура безопасности: подчиненность целей обеспечения безопасности деятельности другим, экономически приоритетным производственным целям, заниженные стандарты качества выполняемых работ и взаимной требовательности соисполнителей;
- присутствие в коллективной ментальности неосознаваемых невротических конфликтов, защитных установок и иррациональных относительно трудовых задач игровых тактик, а также – неадекватных оценок рисков;
- критически низкая удовлетворенность системой материального поощрения (дистрибутивная несправедливость) и, как следствие, низкая степень трудовой мотивации;
- нарушения норм процедурной справедливости: игнорирование трудовых прав работников, манипулятивные стратегии руководства по отношению к ним.

Выявленные обследованием недостатки системных механизмов, организующих разделенный труд, стали причиной отчуждения от трудовой роли значительной части персонала, имеющей критическое значение для эффективности и надежности эргатической системы в целом. Оперативные ошибки, отказы оборудования вследствие некачественного ремонта, устойчивая статистика инцидентов и несчастных случаев, – суть проявления неадекватности коллективного субъекта трудовым задачам, недостаточной эффективности совместной деятельности, за которой кроется дисфункциональность и потенциальная аварийность обследованного предприятия.

Эта обобщенная характеристика интеграционных механизмов эргатической системы, полученная в обследовании, может рассматриваться как значение эргатической функции для данной системы, как мера адекватности субъектных качеств индивидуальных и коллективных исполнителей объектам их труда и как мера слаженности системного функционирования. Формализация индексов (при необ-

ходимости) может дать численные значения эргатической функции и унифицировать процесс оценки надежности эргатических систем разного рода.

## **Заключение**

Проведенный концептуальный анализ человеческих факторов инцидентов и несчастных случаев (психологических, социальных, экономических, нравственных) показал, что все их разнообразие может быть гармонично интегрировано разработанной моделью эргатической системы. Сама проблема надежности при этом определилась как обеспечение эффективности всех механизмов интеграции коллективного субъекта (формально-ролевой структуры, лидерства, организационной культуры, справедливости). Оценка рисков потери надежности раскрывается как выявление интеграционных дисфункций. Управление надежностью эргатической системы осуществляется через упреждающее воздействие на механизм ее функционирования. Разработанная модель содержит все необходимые для такого анализа теоретические различия.

Реализованный алгоритм конкретизации идеализированного объекта оставляет теоретические возможности моделирования иных интеграционных механизмов разделенного субъекта труда, например, обменных отношений, коллективной экономики и других форм коллективной рациональности, что может быть рассмотрено как одно из направлений дальнейшего развития модели и свидетельствует о ее адекватности феноменальному полю.

Человеческие факторы надежности — социальные, психологические, моральные и экономические регуляторы труда интегрированы моделью в единое целое. Она устанавливает их системные связи и механизм функционирования — «закон существования», что определяет ее эпистемологическое значение как понятия.

## **Литература**

1. *Васильева И. И.* Об объектной детерминации организационной культуры // *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 3. С. 8–21.
2. *Васильева И. И.* Справедливость в организации: системно-функциональный подход // *Системная психология и социология*. 2017. № 1. С. 16–28.
3. *Васильева И. И.* Лидерство: деятельностный подход // *Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений*. Тверь: Тверской госуниверситет, 2018. С. 210–214.

4. Журавлев Г. Е., Парсонс С. О., Тэйлор Л. П. Психологические основы культуры безопасности атомной энергетики и промышленности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996.
5. Зинченко В. П. Психологическая теория деятельности («воспоминания о будущем») // Вопросы философии. 2001. № 2. С. 66–88.
6. Ильенков Э. В. Мышление как атрибут субстанции // Диалектическая логика. Очерки истории и теории. М.: Политиздат, 1984.
7. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: МГУ, 1988.
8. Латова Н. В., Латов Ю. В. Особенности «вестернизации» ментальности студенчества модернизирующихся стран // Социологические исследования. 2007. № 11. С. 90–99.
9. Леонтьев А. Н., Ломов Б. Ф. Человек и техника // Вопросы психологии. 1963. № 5. С. 29–37.
10. Майлс Г., Вильямс С. Внедрение культуры коллективной работы и гибкости // Энергетик. 1996. № 10. С. 19–20.
11. Мамардашвили М. Картезианские размышления. М.: Прогресс, 1993.
12. Швырев В. С. Теория // Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1983. С. 676–678.
13. Юдин Э. Г. Структура и генезис как предметы исследования // Проблемы исследования систем и структур. Материалы к конференции. М.: Академия наук СССР, 1965. С. 45–49.
14. Royce J. The Philosophy of Loyalty. Macmillan, 1908.
15. Zhuravlyov G. E., Parsons S. O., Lamakin B. V., Salcedo P. Operational personnel teamwork: comparative investigations in the USA and Russia // Human Factors and Power Plants, 1992, Conference Record for 1992 IEEE Fifth Conference. Monterey, CA: IEEE. 1992. P. 359–369.

## **Resilience of ergatic systems: the development of the concept**

*I. Vasileva*

*Institute of Psychology of RAS, Moscow*

The article develops the concept of an ergatic system; a resilience is understood as its sustainable functionality. The main difficulty of such a construction is recognized as the need to integrate into single model diverse human factors of resilience: psychological, moral, economic, ergonomic, organizational ones. The transition to functional models instead of flow models that dominated in the early stages of studying the resilience of ergatic systems is assessed as a fundamental step in solving this problem. It was made by A. N. Leontiev and B. F. Lomov by the transition to the activity model: not the oper-

ator is a human „piece“ of the machine complex, but the machine complex is the object of human activity. There is a change in research tactics: the personal factors affecting the work result are taken for the consideration – the operator’s own goals, as well as system functions integrating operator’s activity: motive, identity, rationality, reflection. The model S↔O describes the basic determinations in the relationships of the subject of labor with his object. These are the mutual influence of the subject and the object and the adequacy of the subject’s activity to his object. The both are common to subjects of all complexity levels. The concretizing of the S↔O model moves to a divided (collective) subject and enriches the model with social mechanisms regulating and integrating collective labor. Thus, the formal role structure overcomes the performers’ disunity in the simplest way – through prescribing rules of behavior for them. Organizational culture integrates the divided subject under fundamental incompleteness of any formal regulations. Leadership integrates performers under background conflict of simultaneously relevant goals of the work team. Justice acts as a rational basis for effective consolidation of performers’ efforts, as a motive that involves them in work. These mechanisms of integration of a divided (collective) subject appear as a functions unity that supports the sustainable effectiveness of joint work – resilience. The model itself appears as a functioning mechanism that assembles into the whole all significant reliability factors – personal, social, economic, organizational and ergonomic. The model defines their systemic relationships – the „law of existence“ and, in its epistemic meaning, appears as a concept. It gives an opportunity to assess the risks of resilience failing and effectively manage the ergatic system reliability through proactive impact on its performance mechanism.

*Keywords:* reliability, human factors of resilience, ergatic system, functional model, leadership, organizational culture, fairness, integration mechanism.

## **Теоретическое обоснование мотивационно-компетентного сопровождения развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга**

*Н. Н. Демиденко*

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет, г. Тверь

В статье представлено описание сущности, принципов, содержания мотивационно-компетентного сопровождения развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга. Показаны особенности и преимущества данного подхода при работе с субъектом труда, раскрываются возможности коучинговой парадигмы при работе с профессионалом в контексте развития его личности в мотивационно-компетентном ключе.

*Ключевые слова:* мотивационно-компетентное сопровождение развития профессионала, трансформационный коучинг, эволютивная цель, осознанность, жизнестроительство, метакомпетенции, эмоциональный интеллект.

**А**нализ научных материалов в области психологии труда, практического опыта психологов, консультантов, коучей, в том числе, личный опыт автора сформировали важный вывод о необходимости перманентного сопровождения развития личности профессионала в силу возникновения новых проблем в процессе онтогенеза, происходящего в быстро изменяющемся мире, социализации и профессионализации, идущей по «оперативным законам» трансформирующегося рынка труда, обновляемых профессиональных стандартов. С учетом сложностей реальной ситуации в сферах экономики, политики, культуры, вызванных небывалой скоростью изменений, множественностью и разнообразием вызовов среды, необходимо научно обосновать и применять на практике адекватные ситуации методы, способы ра-

боты по обеспечению устойчивого профессионального развития субъекта труда, сохранению его профессионального здоровья и долголетия. Сопровождение как деятельность играет в этом случае важную роль.

Согласно идеям психологического обеспечения профессиональной деятельности А. К. Марковой, Г. С. Никифорова и др., сохранение здоровья профессионала связано с процессом непрерывного психологического сопровождения от момента вхождения в профессию до выхода из нее [9, 11].

Сопровождение определяется как особого рода деятельность, которую способен осуществлять профессионал в данной области [7, 12]. Психологическое сопровождение, как известно, имеет свою структуру, содержание его формируется в соответствии с рядом принципов и запросов. Разработаны многочисленные программы сопровождения персонала организаций, различные по целям и способам работы, в которых обязательно содержится блок психологической подготовки, решающий конкретные задачи, обеспечивающие достижение поставленных целей. В целом, вектор психологического сопровождения – это актуализация потребностей роста и развития качеств и профессионально значимых характеристик личности субъекта труда.

Важно заметить, что развитие профессионала в настоящее время следует рассматривать как составляющую жизненного пути человека, включающую реализацию его долгосрочных планов, идей, стратегических замыслов, то есть в пространстве профессиональной активности субъект реализует только ту часть себя, которая идентифицирована с его профессией, трудом, в норме эта деятельность способствует сознательному осуществлению жизненных планов, самореализации личности. Исследователи в этом контексте используют понятие жизнестроительства: профессиональное становление вливается в поток жизнестроительства и в число жизненных приоритетов, а не воспринимается как трудовая повинность, тяжкая необходимость и социальная обязанность [3]. Таким образом, жизнестроительство стратегически важнее профессиональной подготовки и трудовой деятельности, в которую они вплетаются как неотъемлемые составляющие. Они помогают в построении желаемой жизни, но не являются собственно целью жизни, что важно осознавать. В связи с этим следует подчеркнуть, что в процесс сопровождения должно быть включено понимание этого важного факта.

Сопровождение развития субъекта труда может быть реализовано в контексте мотивационно-компетентностного подхода к профессионализму [6], согласно которому основные составляющие его – это по-



требности, мотивации, компетенции и поведение субъекта труда, которые в системе можно представить следующим образом (рисунок 1).



**Рис. 1.** Компоненты профессионализма в их взаимосвязи и назначении

Как видно из рисунка, базовые комплектующие профессионализма — это ключевые конструкты личности, которые участвуют в развитии и сохранении профессионализма и в жизнестроительстве человека в целом. Понятно, что ни один из компонентов не существует самостоятельно, все они взаимосвязаны, каждая составляющая имеет свое предназначение и только вместе они формируют то, чем наделен субъект труда, — профессионализм. Такое понимание строения «скелета» профессионала позволяет проанализировать возможности эффективного развития и сопровождения личности в течение всей профессиональной жизни с прицелом на настоящее и будущее. С нашей точки зрения, такой задаче отвечает трансформационный коучинг.

Упор в контексте мотивационно-компетентного сопровождения профессионала с применением методологии трансформационного коучинга строится на идеях позитивной психологии. Как отмечает в своей книге Марина Мелия, великие психологи во многом сформировали методологию коучинга [10]. Разделяя взгляд автора, отметим эти исходные теоретико-методологические положения: трансформационный коучинг базируется на идеях о врожденном стремлении личности к совершенству (А. Адлер), обретению самости (К. Г. Юнг), возможности самоактуализации (А. Г. Маслоу), безоценочном при-

нятии (К. Роджерс), уникальности смыслов и целей каждого человека (В. Франкл), ответственности каждого человека за то, как складывается его жизнь (Р. Мэй), понимании оптимизма как компетенции и способности избавиться от выученной беспомощности (М. Селигман), идеях о специфике аутоэгоцентрической личности, рождающей цели своим внутренним миром, превращающим потенциальные угрозы в задачи (М. Чиксентмихайи). Продуктивными в контексте заявленной темы считаем идеи этнофункционального подхода в психологии А. В. Сухарева, согласно которому возможна социально-психологическая коррекция развития ментальности личности [14], в том числе, посредством обращения к рефлексивности как свойству личности, согласно точке зрения А. В. Карпова [8]. Собственно представленные идеи и создают платформу для понимания, за счет каких механизмов и закономерностей происходит трансформация личности в процессе коучинговой работы.

Мотивационно-компетентностное сопровождение развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга позволяет опережающим образом отвечать на запросы и вызовы профессиональной среды, как следствие менять парадигму адаптации к новым условиям профессионального труда на парадигму проектирования «себя будущего» и разработки программы достижения поставленных целей.

Трансформационный коучинг, как вид коучинга, рассматривается в качестве формы оказания помощи клиенту, как консультативная практика. Коучинг, по замечанию Джули Стар, отличается от обычного разговора влиянием на человека, на его понимание, обучение и развитие [13]. Тимоти Голви формулирует смысл коучинга через понятие искусства, создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям так, чтобы это приносило удовлетворение [4]. Здесь важно подчеркнуть мысль про цели, что является ключевым в плане мотивационно-компетентностного сопровождения профессионала, так как достижение важных целей зачастую предполагает определенную трансформацию личности.

Дж. Уитмор подчеркивает, что в трансформационном коучинге важно не только и не столько само действие, сколько способ его совершения, человек действительно приобретает некие знания и усваивает навыки и привычки, но не потому, что его этому учат и к этому обязывают, а потому, что благодаря коучингу он открывает нечто внутри себя [16].

Мотивационно-компетентностное сопровождение развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга можно описать через некоторые основные результаты психологической работы:

- понимание того факта, что объективно непрерывное развитие субъекта труда интегрировано в жизнь человека как необходимость быть компетентным и современным в изменяющемся мире;
- осознание актуальных потребностей мотивирует личность на активность в профессиональном контексте, позволяет укрепить мотивацию развития и самореализации на длительный период, формируя внутреннее ощущение стабильности и стратегию жизни человека-профессионала;
- установка, обеспечивающая уверенность, что прирост образования укрепляет авторитет субъекта труда; субъект открывает себя себе за счет новой для него информации, новых способов ее применения и нового понимания себя в ситуации, когда старое профессионально-компетентное поведение не эффективно, требуется новое профессионально-компетентное поведение, которое осваивает и реализует субъект деятельности профессионального самосопровождения, исходя из собственных задач профессиональной деятельности и жизни в целом;
- коучинг как форма консультативной работы и обучение позволяет проектировать и создавать желаемую версию себя за счет активизации механизма проектирования образа будущего, в котором субъект труда видит себя в качестве профессионала на новом уровне профессионального бытия; основной этой работы выступает принцип приоритета сильных сторон личности как основы профессионального развития, слабые стороны личности становятся точками роста в проектировании будущего профессионального развития трудящегося человека.

Помогают реализовывать программы психологического сопровождения профессионала доказанные в психологии концептуальные идеи, воплощенные в практической деятельности коучей и психологов. Так, территория опыта, по выражению Билла Торберта, является основой саморефлексии субъекта труда [18, 19]. То есть работа профессионала со своими задачами в коучинге базируется на способности субъекта эффективно перерабатывать опыт, менять точку зрения и находить новые пути движения к цели.

Еще одной ключевой идеей выступает мысль о необходимости отсутствия рамок оценочных суждений И. К. Адизеса [1, 2]. Фактически

ки это актуальная метакомпетенция профессионала и проявление ее со стороны коуча открывает возможности измениться точке зрения консультируемого, а, меняя точку зрения, человек обнаруживает новые стороны реальности и себя в ней, что приводит к инсайтам и открытиям в отношении движения к цели. Отсутствие рамок оценочных суждений – это принцип, позволяющий анализировать процесс принятия неверного решения, чтобы в следующий раз действовать по-другому [1, с. 139]. В процессе коучинговой работы безоценочное принятие клиента позволяет строить взаимоотношения и поведение в психологически безопасном пространстве, где естественно и активно развиваются новые потребности, мотивации роста, осваиваются релевантные им компетенции и строится соответствующее им компетентное поведение.

Эффективность работы в формате трансформационного коучинга по сопровождению развития субъекта труда усиливается фактом открытости коммуникации. Как профессиональный навык коуча открытость создает пространство открытости, смелости, решительности в высказываниях, свободы в проявлении эмоций, в действиях, что зачастую оказывается совершенно новым опытом для клиента, это создает почву для размышлений и рождает желание самоизменений.

Осознанность, описываемая, например, исследователями Knapp Samuel, Gottlieb C. Michael, Handelsman Mitchell M. Enhancing [17], как принцип профессионального отношения к труду – это основа компетентностной составляющей субъекта труда, развиваемая в процессе коучинговой работы. Осознанность, по мнению Марка Уильямса и Денни Пенмана, позволяет обрести гармонию за счет работы с разумом, телом, сознанием, эмоциями [15]. Осознанность в контексте мотивационно-компетентностного сопровождения развития субъекта труда – это практика сосредоточения на фокусе настоящего, с учетом прошлого опыта и видения будущего как проекции своей эволютивной цели, смысла и профессиональной миссии. Эволютивная цель предполагает поиск человеком своего предназначения, ответ на вопрос: зачем я нужен Жизни? Трансформационный коучинг имеет возможности помочь личности найти ответ на этот принципиальный вопрос, что может повлечь за собой как кардинальные действия по смене сферы профессиональной деятельности, так и перестройку своей традиционной работы совершенно в новом ключе.

Особую роль в работе по сопровождению профессионала в формате трансформационного коучинга играет обратная связь, описанная Биллом Торбертом [18, 19]. В заданном контексте ее можно опи-

сать как внутреннюю работу субъекта сопровождения по нахождению, осознанию смысла своей профессиональной деятельности, что происходит за счет предлагаемых коучем вопросов и использования различных приемов активизации мышления клиента.

В частности, следует заметить, что в основе взаимодействия в рамках трансформационного коучинга полезной оказывается та работа, которая носит информативный характер и обращена к раскрытию и пониманию сути и действия цикла самовмешательства [4, с. 29] (рисунок 2).

## Цикл самовмешательства



**Рис. 2.** Цикл самовмешательства, по Тимоти Голви

В процессе коучинга клиент, осознающий работу цикла самовмешательства, погружается в процесс исследования настоящего с прицелом на будущее. Зачастую подвергаются сомнению его традиционные профессиональные идеи, обычная, привычная логика действий, открываются новые грани самопонимания. Мотивированный субъект труда продолжает самостоятельное движение к самоизменению, следствием чего становятся новые отношения в профессиональной среде, новое профессиональное поведение на уровне постановки целей, нахождения смыслов, осознание новых личных установок, признание личных достижений, обнаружение ресурсов профессионального развития.

Важная часть трансформационной работы связана с развитием эмоционального интеллекта профессионала. Если исходить из модели «4 измерения эмоционального интеллекта» Д. Гоулмана [5], то работа в формате трансформационного коучинга строится по следующим направлениям: самосознание (эмоциональное самосознание, точная самооценка, уверенность в себе); самоконтроль (обуздание эмоций, от-

крытость, адаптивность, воля к победе, инициативность, оптимизм); социальная чуткость (сопереживание, деловая осведомленность, предупредительность); управление отношениями (воодушевление, влияние, помощь, содействие, урегулирование конфликтов, укрепление личных взаимоотношений, командная работа и сотрудничество).

Представим результаты сравнительного анализа традиционного психологического сопровождения личности субъекта труда и мотивационно-компетентностного сопровождения развития профессионала с применением трансформационного коучинга на основе следующих, введенных нами параметров: основные научные подходы, на которых базируется сопровождение, предмет сопровождения, фокус субъективного восприятия процесса сопровождения, содержание обучающей части практики сопровождения, цель, временные характеристики как приоритеты в деятельности сопровождения, кто осуществляет сопровождение, формы организации деятельности сопровождения, предмет концентрации внимания в процессе сопроводительной практики, фокусы психодиагностического контекста деятельности сопровождения, механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности сопровождения, контроль и оценка деятельности сопровождения, психологические результаты деятельности сопровождения (таблица 1).

Таким образом, сравнительный анализ показывает важные преимущества психологического сопровождения развития профессионала в контексте мотивационно-компетентностного подхода с применением методологии трансформационного коучинга. Эти преимущества позволяют утверждать, что именно такой формат сопровождения в большей степени отражает потребности современного человека, отвечает актуальным запросам на повышение качества жизни, важной частью которой выступает ее профессиональная деятельность, стратегически обеспечивает профессиональное долголетие субъекта труда и сохранение его профессионального здоровья.

### Литература

1. *Адизес И. К.* Размышления о личностном развитии / Пер. с англ. Н. Постриган. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
2. *Адизес И. К.* Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / Пер. с англ. В. Кузьмина. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
3. *Бужас Т. М., Михеев В. А.* Феноменологическая герменевтика профессионального становления // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова: материалы

**Таблица 1**

Сравнительный анализ психологического сопровождения личности и мотивационно-компетентностного сопровождения развития профессионала с применением методологии трансформационного коучинга

Параметры сравнительного анализа	Традиционное психологическое сопровождение развития личности субъекта труда	Мотивационно-компетентностное сопровождение развития профессионала в формате трансформационного коучинга
Основные научные подходы, на которых базируется, направления психологии	Деятельностный, личностно-ориентированный, системный, интегративный	Онтологический, герменевтический, мотивационно-компетентностный позитивная психология, логотерапия
Предмет сопровождения	«Проблемные» характеристики личности, компоненты профессиональной деятельности, в которых не достает нужных компетенций	Потребности, мотивации, мета компетенции, профессиональные действия и поведение
Фокус субъективного восприятия процесса сопровождения	Трудности в профессиональной деятельности, проблемы и затруднения, вызванные действиями (бездействиями) в профессиональной среде	Личный профессиональный смысл труда. Личный смысл профессиональной жизни. Сильные стороны личности
Содержание обучающей части практики сопровождения	Актуальные технологии профессиональной деятельности	Обучение изменению на уровнях: — мышления, — осознанности, — профессиональных действий, — построения стратегии развития, — профессиональной идентичности

Продолжение таблицы 1

<p>Параметры сравнительного анализа</p>	<p>Традиционное психологическое сопровождение развития личности субъекта труда</p>	<p>Мотивационно-компетентностное сопровождение развития профессионала в формате трансформационного коучинга</p>
<p>Содержание обучающей части практики сопровождения</p>	<p>Актуальные технологии профессиональной деятельности</p>	<p>Развитие эмоционального интеллекта:                      — самосознание (эмоциональное самосознание, точная самооценка, уверенность в себе);                      — самоконтроль (обуздание эмоций, открытость, адаптивность, воля к победе, инициативность, оптимизм);                      — социальная чуткость (сопереживание, деловая осведомленность, предупредительность);                      — управление отношениями (воодушевление, влияние, помощь, содействие, урегулирование конфликтов, укрепление личных взаимоотношений, командная работа и сотрудничество)</p>
<p>Цель</p>	<p>Обеспечить требуемый актуальный уровень компетентности для профессиональной деятельности, соответствующий требованиям стандарта профессии</p>	<p>Обеспечить опережающий уровень действенной профессионала для достижения эволютивной цели</p>
<p>Временные характеристики как приоритеты в деятельности сопровождения</p>	<p>Прошлой профессионала, актуальная ситуация развития личности и деятельности субъекта труда, акцент на настоящее</p>	<p>Настоящее субъекта труда, будущее профессионала, акцент на цели личности.</p>
<p>Кто осуществляет сопровождение</p>	<p>Психолог. Педагог. Сам субъект труда</p>	<p>Коуч. Группа, команда</p>



Параметры сравнительного анализа	Традиционное психологическое сопровождение развития личности субъекта труда	Мотивационно-компетентностное сопровождение развития профессионала в формате трансформационного коучинга
<p>Формы организации деятельности сопровождения</p>	<p>Интерактивные групповые формы работы, психодиагностика, консультирование, кейс-технология, развивающие профессиональное сознание деловые игры, проективные технологии, индивидуальные и групповые консультации, тренинги и др.</p>	<p>Самодиагностика, самопроектирование, методы и техники коучинга</p>
<p>Предмет концентрации внимания в процессе сопроводительной практики</p>	<p>Диагностика трудностей и неудач в профессиональной деятельности, рефлексия ошибок, поражений</p>	<p>Обнаружение достижений, удач в профессиональном труде, сильных сторон личности, сторон, обеспечивающих компетентность.</p> <p>Осознание личной эволютивной цели, миссии, смысла своей профессиональной жизни</p>
<p>Фокусы психодиагностического контекста деятельности сопровождения</p>	<p>Мониторинг проблем, трудностей, степени дезадаптации, выгорания и пр. явлений личности и деятельности субъекта труда. Обнаружение проблем профессионала</p>	<p>Мониторинг успехов и достижений, диагностика мотивационного и компетентностного статуса личности.</p> <p>Обнаружение ресурсов развития профессионала</p>
<p>Механизмы, обеспечивающие эффективность деятельности сопровождения</p>	<p>Рефлексия уровня профессионализма по критерию соответствия требованиям, идентификация с модельными представлениями относительно профессии</p>	<p>Рефлексия и саморефлексия уровня профессионализма по критерию контрэнтности эволютивной цели.</p> <p>Осознание своего смысла жизни и жизнестворчества.</p> <p>Осознание смысла своего профессионального труда в контексте жизнестворчества</p>
<p>Контроль и оценка деятельности сопровождения</p>	<p>Преобладает внешний контроль и оценка деятельности по развитию профессионала</p>	<p>Преобладает самоконтроль и самооценка деятельности самосопровождения развития профессионала</p>
<p>Психологические результаты деятельности сопровождения</p>	<p>Уровень развития компетентности субъекта, адекватный задачам профессиональной деятельности</p>	<p>Уровень профессионализма соответствует или опережает актуальные требования к профессиональному труду</p>

Международной научно-практической конференции (г. Москва, 12–15 октября 2016 г.) / Под ред. Ю. П. Зинченко, А. Б. Леоновой, О. Г. Носковой. М.: Акрополь, 2016. С. 320–324.

4. *Голви Т.* Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала / Пер. с англ. Т. Гутниковой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
5. *Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Пер. с англ. А. П. Исаевой; науч. ред. Е. Ефимова. 12-е изд., перераб. и доп. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022.
6. *Демиденко Н. Н.* Мотивационно-компетентностный подход к профессионализму научно-педагогического труда преподавателя высшей школы: диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук. Тверь, 2020.
7. *Зеер Э. Ф., Попова О. С.* Психологическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий, обучающихся в профессиональной школе // Образование и наука. 2015. № 4 (123). С. 88–98.
8. *Карпов А. В.* Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 5. С. 45–57.
9. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М., 1996.
10. *Мелия М.* Метод Марины Мелия. Как усилить свою силу. М.: Эксмо, 2024.
11. *Никифоров Г. С.* Надежность профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996.
12. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ / Под ред. Ю. П. Зинченко, И. А. Володарской. М.: Изд-во МГУ, 2007.
13. *Стар Дж.* Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга. М.: Претекст, 2017.
14. *Сухарев А. В.* Развитие русской ментальности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
15. *Уильямс М.* Осознанность: как обрести гармонию в нашем безумном мире. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
16. *Уитмор Дж.* Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. М.: Альпина Паблишер, 2022.
17. *Knapp S., Gottlieb M. C., Handelsman M. M.* Enhancing Professionalism Through Self-Reflection // Professional Psychology: Research and Practice. 2017. V. 48. № 3. P. 167–174.
18. *Torbert B., Starr A.* Timely and Transforming Leadership Action and Inquiry // Integral Review. 2005. V. 1. P. 85–97.
19. *Torbert B.* Action inquiry. The Secret of Timely and Transforming Leadership. Berrett-Koehler Publishers Inc., 2004.

## **Theoretical substantiation of motivational and competence support for professional development using the methodology of transformational coaching**

*N. N. Demidenko*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
“Tver State University”, Tver, Russian Federation*

The article describes the essence, principles, and content of motivational and competence support for professional development using the methodology of transformational coaching. The features and advantages of this approach when working with a labor subject are shown, the possibilities of the coaching paradigm when working with a professional in the context of the development of his personality in a motivational and competency-based manner are revealed.

*Keywords:* motivational and competence-based support for professional development, transformational coaching, evolutionary goal, awareness, life-building, meta-competencies, emotional intelligence.

**К 50-летию лаборатории психологии труда, эргономики,  
инженерной и организационной психологии:  
традиции, достижения, перспективы<sup>1</sup>**

*А. Н. Занковский*

Институт психологии РАН, Москва

В статье представлена история лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН. Выделены основные этапы в истории лаборатории, дан анализ разработанных подходов и концепций, описаны важнейшие результаты исследований, упомянуты сотрудники лаборатории, внесшие заметный вклад в ее работу. Представлены современные научные разработки, а также перспективы развития психологии труда, инженерной и организационной психологии.

*Ключевые слова:* психология труда, инженерная и организационная психология, профессиональная деятельность, человек-оператор, режим непрерывной деятельности.

**50**-летний юбилей лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии, празднование которой мы приурочили к проведению IV Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии» — это, по сути дела, юбилей всего Института психологии РАН, который был создан в начале 1970-х годов для решения актуальных задач, обусловленных развитием новых технологий и их влиянием на профессиональную деятельность. При этом локомотивом технологического разви-

<sup>1</sup> Исследование выполнено по Госзаданию Минобрнауки РФ № 0138-2024-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

тия в тот период несомненно была космическая отрасль. Организовать и возглавить новый институт было поручено Борису Фёдоровичу Ломову — ведущему инженерному психологу страны. Еще в 1959 году он создал первую в Советском Союзе лабораторию инженерной психологии [9, 10]. Инженерная психология — научно-практический комплекс, связанный с изучением, проектированием и эксплуатацией технических систем с учетом «человеческого фактора», т. е. с учетом совокупности тех свойств человека-оператора, которые влияют на эффективность и надежность системы «человек—машина». Учет «человеческого фактора», разумеется, был необходим и при проектировании и эксплуатации таких сложных технических систем как управляемые космические корабли. Это и предопределило неизбежность встречи психологии и новейших космических технологий. История повторяется, и сегодня Институт психологии, как и 50 лет назад, находится в непрерывном поиске и находит важные точки соприкосновения с новейшими технологиями, используя возможности искусственного интеллекта и машинного обучения. Возвращаясь в прошлое, мы еще раз подчеркнем, что создание Института психологии РАН активно поддерживалось Центром подготовки космонавтов, которым многие годы руководил дважды герой Советского Союза, летчик-космонавт Георгий Тимофеевич Береговой. Он не только понимал важность изучения психологических проблем освоения космоса, но и сам, под руководством Б. Ф. Ломова, участвовал в научных исследованиях, защитив в 1974 г. кандидатскую диссертацию на тему «К вопросу о роли человеческого фактора в космическом пространстве».

Была даже идея назвать новую академическую структуру институтом инженерной психологии. Однако был поддержан более общий вариант названия, подчеркивающий важность и приоритетность развития фундаментальных психологических исследований. Тем не менее, в ИП РАН были созданы две лаборатории с ярко выраженной прикладной направленностью: лаборатория специальных прикладных проблем и лаборатория инженерной психологии, которые стали основными исполнителями психологических исследований по заказу Ракетно-космической корпорации (РКК) (в то время Научно-производственного объединения «Энергия» им. С. П. Королёва) и ЦНИИ Машиностроения (головного разработчика ракетной и космической техники в СССР и РФ). Разработка и эксплуатация космической техники со всей остротой поставила вопросы, связанные с поиском соответствия технических систем индикации и управления космическим кораблем психологическим возможностям человека. Поиск и отбор

кандидатов в космонавты потребовал пристального внимания к оценке их индивидуально-личностных и профессионально важных качеств, особенностей психических процессов, уровня мотивации, стрессоустойчивости и др. Экстремальные условия деятельности в космосе требовали исследования психологической структуры деятельности, режимов труда и отдыха, возможностей адаптации человека, факторов, влияющих на работоспособность и психические состояния космонавтов. Решение указанных вопросов требовало комплексного системного подхода и стало возможным благодаря удивительному коллективу ученых, которых объединил новый институт и которые привнесли с собой знания и опыт, накопленные в авиационной психологии и медицине, дифференциальной психологии, общей психологии и многих других отраслях психологической науки.

Ведущую роль в проведении космических исследований играла лаборатория специальных прикладных проблем. С момента основания в 1972 г. и до 1983 г. лабораторию возглавлял кандидат медицинских наук Владимир Алексеевич Попов – ученик выдающегося российского психолога С. Г. Гелерштейна, внесшего огромный вклад в прогнозирование профессиональной пригодности и учет индивидуальных различий в авиации. В. А. Попов был одним из первых летчиков-врачей, изучавших влияние неблагоприятных факторов полета на деятельность пилотов по управлению воздушным судном.

В истории становления лаборатории специальных прикладных проблем можно выделить несколько этапов.

### **Первый этап – с 1973 г. по 1976 г.**

В эти годы эксперименты по исследованию профессиональной деятельности космонавтов и кандидатов в космонавты проводились в Институте космической и авиационной медицины в лаборатории под руководством доктора медицинских наук Л. С. Хачатурьянца и доктора медицинских наук Л. П. Гримака. Моделирование условий космического полета осуществлялось в условиях сурдокамеры, длительность работы испытуемых составляла от 30 до 90 суток, в течение которых они работали по специально разработанным программам, включая разные виды операторской деятельности, выполнение психофизических задач и психологических тестов. Психофизиологические состояния моделировались с помощью факторов гиподинамии, длительности работы, использовались психофармакологические воздействия, гипноз и аутоотренинг. В этот период основными задачами лаборатории были:

разработка математических методов оценки качества деятельности в условиях космического полета, исследование слуховой чувствительности в условиях шума разной интенсивности, разработка психофизиологических критериев, позволяющих оценивать работоспособность, надежность космонавта, целесообразность его включения в систему управления сложными объектами. Результаты проведенных исследований были обобщены в целом ряде публикаций.

### **Второй этап – с 1976 г. по 1986 г.**

В этот период исследования лаборатории были сконцентрированы на психологических аспектах подготовки космонавтов к полетам. Актуальность проведения этих исследований стала особенно острой после ряда неудачных космических полетов в 1970-е годы, в которых экипажам не удавалось выполнить поставленные задачи из-за нештатных ситуаций, которые часто носили непредвиденный характер, космонавтам не удавалось выявить их причины и предпринять эффективные действия по преодолению возникших проблем. Кроме того, по сравнению с начальным этапом развития космонавтики, полеты стали продолжительнее и сложнее: нужно было осуществлять перестыковки корабля с одного стыковочного узла станции на другой, действовать в экстремальных, опасных для жизни аварийных ситуациях, выполнять выходы в открытый космос, управлять спуском транспортного корабля с орбиты и т. д.

Эти изменения потребовали создания специальных экспериментальных средств исследований. Эти средства должны были позволять моделировать, во-первых, различные режимы управления транспортным кораблем и, во-вторых, экстремальные условия космического полета. Так был создан уникальный автоматизированный экспериментальный комплекс «Амфитон», позволявший моделировать режимы управления сближением, спуском, нештатные ситуации, возникающие в ходе полета, а также совместную деятельность космонавтов в составе экипажа. Другой важной проблемой было моделирование экстремальных условий космического полета. Известно, что невесомость, которую испытывают космонавты в полете, негативно влияет на деятельность. По своему воздействию «морская болезнь» или укачивание, которое возникает при плавании на морских судах, является близким аналогом тех гравитоинерционных воздействий, которые возникают в условиях невесомости. Для моделирования такого рода воздействий на базе крейсерской парусной яхты был создан специальный плавучий стенд с реальным пультом управления космическим ко-

раблем. Созданные экспериментальные установки по исследованию деятельности космонавтов при этом размещались в каютах внутри яхты. Институт в течение многих лет организовывал специальные многомесячные экспедиции, состоявшие из большого количества специалистов — психологов, космонавтов, инженеров, техников и моряков с выездом в северо-восточной акватории Ладожского озера, которая имеет повышенную волновую активность.

Экспедиционные исследования, в которых принимали участие не только сотрудники лаборатории, но все ученые Института, а также представители различных университетов и научных центров, создавали удивительную атмосферу единения различных специалистов в едином научном поиске. В разные годы в экспедициях участвовало более 150 исследователей.

Методологической основой научных исследований, проводимых по данной тематике, был системный подход, основателем которого в психологии, особенно в инженерной психологии и психологии труда, был Б. Ф. Ломов.

В результате выполнения этих исследований был собран большой объем теоретических и экспериментальных по исследованию механизмов психической регуляции деятельности и функциональных состояний космонавтов в различных режимах управления; изменений в психологической структуре деятельности; принятия решений в сложных ситуациях, связанных с отказами в бортовых системах; изменения психических образов, возникающих в режимах ручного сближения космического корабля с орбитальной станцией; динамики стресса, утомления, усталости под воздействием экстремальных условий; групповой деятельности и межличностных отношений в экипаже.

Полученные результаты послужили основой разработки практических рекомендаций по совершенствованию системы профессионального обучения космонавтов на тренажерах; по разработке специальных тренировок («тренировочных зон») на борту орбитальных станций в длительных космических полетах; по структуре и принципам использования бортовых тренажеров; по внедрению новых психологических методов анализа и оценки деятельности космонавтов на тренажерах [5, 6].

### **Период с 1986 г. по 1992 г.**

В 1986 г. лабораторию возглавила кандидат психологических наук Л. Г. Дикая. Лаборатория продолжила экспедиционные исследования,



в которых были задействованы 16 научных и научно-производственных организаций. В этот период лаборатория сконцентрировала свое внимание на исследованиях трудовой деятельности в особых и экстремальных условиях. Это отразилось и в названии научного коллектива, который стал называться «лаборатория психологии труда». Трудовая деятельность целого ряда профессионалов (летчиков, моряков, космонавтов, диспетчеров на транспорте и др.) протекает в условиях нарушений ритмичности сна и бодрствования. Наибольшее воздействие на человека оказывает режим непрерывного бодрствования, связанный с длительным, более 24 часов лишением сна. Таким образом, актуальность психологических исследований особенностей поведения, функциональных состояний и работоспособности человека в режиме непрерывной деятельности (РНД) при одновременном лишении сна была обусловлена необходимостью выполнения различных производственных и военных задач в экстремальных условиях.

Проведение РНД-экспериментов в лабораторных условиях позволяет в реальном времени изучать различные факторы деятельности операторов, более дозированно и направлено изменять экспериментальную ситуацию, психические нагрузки и сложность деятельности. В этих условиях появляется возможность пролонгировано и комплексно исследовать психофизиологические и психологические особенности испытуемых, формы и факторы их адаптации, способы и уровни саморегуляции, личностные и индивидуально-психологические свойства участников эксперимента, исследовать специфику совместимости и сработанности разных групп испытуемых, разработать и опробовать более совершенные методы анализа и синтеза научных данных. При этом особый интерес представляют модель исследования, в которой испытуемые работают в режиме непрерывной деятельности и задачи измерения деятельности, диагностики состояния и анализа поведения решаются также непрерывно, в течение всего эксперимента.

В лаборатории были проведены трех и восьмисуточные эксперименты по исследованию работоспособности человека-оператора в условиях 4-, 6- и 8-часовых сдвигов режима труда и отдыха, а также частичной или полной 72-часовой депривации сна. В методологическом аспекте эти эксперименты дали возможность перехода от комплексных психофизиологических исследований к системным, от автоматизированного эксперимента к управляемому и, наконец, от диагностического эксперимента к формирующему. Проведение таких экспериментов в лаборатории психологии труда позволило применить системный подход на трех этапах исследований: на этапе планирования экспери-

мента, на этапе разработки комплекса методических средств, приемов и процедур тестирования и, наконец, на этапе анализа результатов исследования. Исследования позволили более полно раскрыть сущность таких процессов как саморегуляция, адаптация, эмоциональная устойчивость и выявить их психологические механизмы с целью поиска новых научно обоснованных способов и средств диагностики, прогнозирования и восстановления работоспособности и функциональных состояний в экстремальных условиях деятельности. В проведенных в лаборатории теоретических и экспериментальных исследованиях в условиях РНД было показано, что в функционировании гомеостатических и адаптационных механизмов организма, в психической деятельности и ее основных функциях (отражательной, регулятивной и коммуникативной) возникают системные нарушения, позволяющие исследовать многие психофизиологические закономерности, неразличимые в нормальных условиях. Таким образом, реализованный в лаборатории подход являлся одновременно моделью эксперимента, методом системного анализа поведения, деятельности и состояния человека, а также методом подготовки и тренировки к деятельности в экстремальных условиях.

Проведение экспериментальных исследований с использованием метода РНД позволило решить широкий спектр научных задач по изучению психофизиологических, психологических, личностных, социально-психологических характеристик человека, анализу его деятельности и поведения, а также динамику функциональных состояний и работоспособности в экстремальных условиях. Модель РНД позволила исследователям различных отраслей психологии увидеть возможность приложения своих сил и открыла замечательную возможность для активизации междисциплинарных исследований ИП РАН [12]. Масштаб проведенных многолетних экспериментальных исследований не имеет аналогов в отечественной и зарубежной инженерной психологии и психологии труда, эти исследования являются яркой страницей в истории отечественной и мировой психологии.

### **Период с 1992 г. по 2002 г.**

Этот период отмечен плодотворным теоретико-методологическим осмыслением результатов полученных в ходе многолетних экспериментальных исследований. Так, Ю. Я. Голиковым и А. Н. Костиным был предложен новый подход к психологическому анализу деятельности — концепция проблемностей, позволяющая оценивать уровни субъек-

тивной сложности, с которой сталкиваются космонавты в процессе деятельности. Ими был разработан оригинальный методический инструментарий – метод анализа проблемностей на основе таксономии межсаккадических интервалов (МСИ) движений глаз [4].

Также были проведены исследования, нацеленные на повышение эффективности подготовки космонавтов к деятельности во нештатных ситуациях, которые в большом количестве возникали во время полета. Важным научным результатом, полученным при решении этих проблем, явилась концепция психологического подобия операторской деятельности. Основное положение концепции заключалось в выделении классов нештатных ситуаций, преодоление которых требовало действий, сходных по особенностям компонентов с психологической системой деятельности, разработанной В. Д. Шадриковым [13]. Результаты экспериментов показали, что для нештатных ситуаций одного класса существует эффект положительного переноса навыков и умений, что позволило оптимизировать подготовку космонавтов на тренажерах: они стали отрабатывать не все нештатные ситуации, а только наиболее характерные из них в разных классах. Тем самым достигалась более высокая эффективность подготовки космонавтов с одновременным сокращением ее длительности.

Проблемы психологического анализа деятельности космонавтов по управлению движением транспортного космического корабля исследовались для двух ручных режимов: сближения транспортного корабля с орбитальной станцией и спуска корабля в верхних слоях атмосферы. Выяснилось, что реализация этих профессиональных функций обеспечивается, прежде всего, на основе формирования различных видов психических образов. В связи с тем, что именно неадекватность образов, используемых космонавтом при ручном сближении, обуславливает недостаточную эффективность и надежность деятельности, эти образы и стали предметом проведенных исследований и предложенных рекомендаций, позволивших решить указанные проблемы.

Эти исследования позволили разработать концепцию образа полета пилотируемого космического корабля [1]. Ее теоретической основой стали работы Н. Д. Заваловой, Б. Ф. Ломова и В. А. Пономаренко, посвященные исследованию психических образов [2,3]. Согласно концепции, образ полета имеет два компонента – образ приборов и образ пространственного положения. Образ приборов (точнее, образ, созданный их показаниями, т. е. приборный образ) представляет собой психическое отражение параметров движения на основе различных средств индикации и во многом имеет формальный характер; в свою

очередь, образ пространственного положения является содержательным представлением о непосредственных поворотах и перемещениях космического корабля в трехмерном пространстве относительно орбитальной станции.

Результаты проведенных экспериментов показали, что содержание процессов регуляции деятельности космонавтов во многом определяется характером взаимодействия двух компонентов образа полета.

В лаборатории также проводились исследования проблем поддержания и восстановления умений и навыков космонавтов по управлению транспортным космическим кораблем и орбитальной станцией в длительном космическом полете. Актуальность этих проблем обусловлена тем, что наземная подготовка к выполнению некоторых режимов управления и действий в нештатных ситуациях может проводиться задолго до полета, поэтому полученные умения и навыки с течением времени неизбежно угасают. В том случае, если режимы управления должны выполняться не в начале, а в середине или конце длительного полета, возникает необходимость восстановления соответствующих умений и навыков космонавтов, а возможность возникновения нештатных ситуаций на борту орбитальной станции в любой момент полета обуславливает требование периодического поддержания этих умений и навыков.

Научным результатом этих исследований стала концепция организации тренировочных зон в длительном космическом полете. Понятие «тренировочная зона» определяет форму и длительность проведения учебных занятий на борту станции и введено по аналогии с понятием „рабочая зона“, принятым в практике космических полетов и задающим выполняемый экипажем элемент программы полета. Опыт применения тренировочных зон показал, что они стали существенным фактором повышения эффективности деятельности космонавтов, надежности и безопасности полетов, а в отдельных случаях реальных аварий сыграли решающую роль в их преодолении.

На основе экспериментальных исследований напряженности деятельности человека, под руководством Л. Г. Дикой, сформулирован новый теоретико-методологический подход к функциональному состоянию как результату системного взаимодействия между психологической системой операторской деятельности и психологической системой деятельности по регуляции состояния, что позволяет направленно управлять состоянием и деятельностью человека при кратковременных и длительных экстремальных воздействиях. Предложено теоретическое обоснование критериев надежности деятельности, обоснова-

но, что надежность деятельности следует рассматривать как функцию включенности резервных возможностей человека в деятельность. Предложено структурно-динамическое описание операторской деятельности как иерархической структуры, элементы которой динамически упорядочены во времени определенными способами регуляции, что позволяет организовать процесс проектирования деятельности с учетом ее психологического содержания [8].

Результаты исследований, проведенных в лаборатории за этот период, широко внедрялись в практику народного хозяйства: в промышленные организации, в том числе оборонного значения.

### **Период 2003–2012 гг.**

В условиях бурного развития компьютерных средств и стремления разработчиков техники к максимальному повышению степени автоматизации резко обостряется классическая инженерно-психологическая проблема – распределение функций между человеком и автоматикой. Анализ практических проблем, связанных с управлением человеком автоматизированными системами в современной авиации и космонавтике показал, что введение высокоавтоматизированных систем управления в этих областях техники не всегда приводит к позитивным результатам. Прежде всего, происходит вытеснение пилота и космонавта из контура управления, увеличение пассивности и умственной нагрузки вместо исполнительной нагрузки, но при этом сохраняется их ответственность за безопасность полета. При возникновении нештатных ситуаций оператор не может быстро перейти от пассивного состояния к активному и выполнить необходимые действия.

Научным результатом проведенного исследования явилась адаптация разработанных ранее методологических подходов к решению инженерно-психологических проблем проектирования и эксплуатации сложной техники и принципа взаимного резервирования оператора и автоматики к особенностям функционирования и управления проектируемыми образцами техники. Эти подходы и принцип созданы с учетом ограничений существующих подходов к человеку и технике и необходимости отражения новых особенностей научно-технического прогресса – процесса усложнения техники, появления ее новых классов, предъявляющих новые требования к разработчикам при проектировании, к деятельности операторов и персонала управления на этапе эксплуатации и к специалистам, изучающим «человеческий» фактор.

На основе предлагаемых теоретических положений были разработаны рекомендации по распределению функций между космонавтами и автоматикой, выбору степени автоматизации штатных и резервных режимов управления для пилотируемого транспортного корабля нового поколения, а также определены требования к выбору степени автоматизации режимов управления в разных видах нештатных ситуаций (расчетных, нерасчетных и непредвиденных). Кроме того, исходя из особенностей режимов управления с разной степенью автоматизации, разработаны рекомендации по формированию интерфейсов космонавтов, определены возможные способы представления информации и содержание основных команд управления.

Отдельной проблемой, решаемой в работе, стала разработка рекомендаций по формированию средств поддержки деятельности космонавтов в режимах управления. Для этого был проведен подробный анализ создания отечественных и зарубежных систем поддержки принятия решений в разных областях науки и техники. Описаны составляющие комплекса средств поддержки экипажа пилотируемого транспортного корабля нового поколения, вытекающие из принципиальных особенностей сложной техники.

На заключительном этапе работы выделены новые проблемы проектирования и эксплуатации крупномасштабных технических объектов и разработаны рекомендации по их решению для модификаций пилотируемого транспортного корабля нового поколения, учитывающие повышение автономности космических полетов. К ним относятся проблемы потенциальности при управлении объектом, то есть прогнозирования и раскрытия потенциальных свойств сложного объекта как на этапе его проектирования, так и на этапе эксплуатации; изменения отношений между специалистами, принимающими участие в создании и эксплуатации данных объектов, а также обеспечения новых требований к профессиональной подготовленности специалистов.

Особо в этот период следует отметить разработки теоретико-методологических проблем психологии труда, предопределившие формирование нового междисциплинарного направления — социальной психологии труда. Социальная психология труда — это научное направление, ориентированное «на познание закономерностей функционирования и развития социально-психологической картины жизнедеятельности профессионала, включенного в трудовые и организационные отношения и реализующего соответствующую трудовую деятельность и поведение» [7]. Между такими традиционными направлениями психологической науки, как психология труда и инженерная психоло-

гия, психология личности и социальная психология, организационная психология и психология управления, психология безопасности, экономическая психология личности и др., происходят интенсивные интеграционные процессы, которые могут анализироваться и обобщаться на современных методологических подходах и теоретических концепциях. Социальная психология труда позволяет объяснить ряд явлений, которые не могут быть глубоко раскрыты, если оставаться на ранее принятых позициях. Результаты метасистемного анализа феноменов, проблем и перспектив социальной психологии труда как отрасли психологии могут способствовать дальнейшей разработке актуальной «психосоциальной проблемы».

### **Период с 2013 по 2024 гг.**

В последнее десятилетие после продолжительной паузы во всем мире вновь наблюдается заметный рост интереса к психологическим проблемам, связанным с трудом, организацией и новыми технологиями. Это обусловлено тем, что именно в данной сфере происходят значимые изменения, которые затрагивают сущность и характер профессионального труда, базовые принципы функционирования и развития организации, а также методологию взаимодействия человека и объектов высоких технологий. Активное внедрение новых информационно-коммуникационных технологий создает принципиально новую организационную среду и меняет систему тех требований, которые традиционно стояли перед индивидуальным и групповым субъектами труда в недавнем прошлом.

Указанные тенденции нашли всестороннее отражение в работах, лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии. Здесь и исследования профессионального взаимодействия, опосредованного новыми технологиями, и оценка влияния информационных систем на процессы организационного управления, и особенности профессиональных предпочтений, и вопросы инженерно-психологического проектирования на современном этапе, и проблемы субъективного благополучия персонала в условиях внедрения инноваций, и детерминанты профессиональной жизнеспособности специалистов.

Проблематика работ лаборатории наглядно отражает те социальные, экономические и технологические изменения и вызовы, которые сегодня стоят перед психологией труда, инженерной и организационной психологией. Широкий и разнообразный спектр использованных ис-

следовательских методов и подходов, среди которых и традиционно разрабатываемые в ИП РАН, и новые теории и концепции. В 2015 г. лаборатория выступила организатором Международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии», которая стала важнейшим научным событием страны для психологов, работающих в этой области. Конференция проводится раз в три года и дает возможность оценить те серьезные изменения, которые произошли за трехлетний период. В этом году конференция проводится уже четвертый раз.

Вместе с руководством ИП РАН лаборатория инициировала создание электронного журнала «Организационная психология и психология труда». Уже более 8 лет журнал использует все возможности для ознакомления коллег и заинтересованных лиц с результатами фундаментальных и прикладных исследований в организационной психологии и психологии труда. Уникальной особенностью журнала является рубрика «Антология», которую ведет академик РАН, профессор, научный руководитель Института психологии РАН А.Л. Журавлев. Под этой рубрикой публикуются работы прошлых десятилетий, знакомя современных психологов труда с богатой историей отечественной психологии труда. Журнал входит в список Высшей аттестационной комиссии и на сегодняшний день является единственным специализированным журналом по психологии труда.

Представленные исследования, а также анализ российских и зарубежных работ последних лет позволяют выделить несколько перспективных направлений психологических исследований: 1) организационная культура и лидерство; 2) здоровье, благополучие и безопасность сотрудников; 3) жизнеспособность индивида и организации; 4) виртуальная организация и удаленная работа; 5) труд и современные технологии.

Эти сферы, разумеется, не покрывают весь спектр проблем, порожденных глобальными трансформациями. Тем не менее, на наш взгляд, они являются приоритетными как с исследовательской, так и с прикладной точек зрения. Каждая из указанных сфер требует комплексного междисциплинарного рассмотрения и серьезных исследовательских усилий.

Оценивая экспертным взглядом историю лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН, можно отметить ряд причин, которые в течение 50 лет обусловили плодотворную работу коллектива: 1) в лаборатории работала целая плеяда выдающихся ученых, научный талант которых проявился во многих сферах, включая и указанные области психологии, связанные с трудовой деятельностью; 2) организацион-



ная культура и синергетические эффекты, возникшие при творческом объединении людей, увлеченных научным поиском, 3) теоретико-методологические основания (и прежде всего — системный подход), разрабатываемые все эти годы в ИП РАН и позволяющие решать междисциплинарные проблемы и, наконец, 4) роль руководителей института, оказавшихся способными соединить в один узел формальную власть, научный авторитет и личностную харизму, что позволило обеспечить эффективное функционирование института в условиях кардинальных политических, экономических и социальных изменений.

## **Заключение**

Плодотворная работа сотрудников лаборатории была бы невозможной без поддержки и научного вклада выдающихся сотрудников ИП РАН. Мы вспомним имена лишь нескольких великих ученых: Б. Ф. Ломова, В. Ф. Рубахина, К. К. Платонова и В. А. Бодрова. Именно они внесли огромный вклад в разработку методологических основ указанного блока психологических наук. Это и положения о системной организации субъекта труда и трудовой деятельности, и антропоцентрический подход, и структурно-эвристическая концепция послойной переработки информации оператором, и структурно-динамический подход к профессиональному отбору операторов, и фундаментальные психологические исследования профессиональной пригодности, авиационно-космической, управленческой и других видов профессиональной деятельности.

Результаты полученные сотрудниками лаборатории позволили выявить закономерности психической регуляции деятельности космонавтов, изменений в психологической структуре деятельности в экстремальных условиях, особенности изменений психических образов при управлении космическим кораблем в разных режимах. Были разработаны методы оценки качества и надежности деятельности космонавтов, определены психологические и психофизиологические критерии оценки их работоспособности и многое другое. В последующие годы значительное внимание уделялось изучению психологических аспектов работоспособности, стресса, утомления, монотонии; разрабатывались системотехнические и психологические принципы проектирования деятельности оператора; изучались психологические проблемы надежности человека и систем управления; исследовались вопросы профессионального обучения, профессионального отбора, аттестации и т. д. В эти годы в лаборатории плодотворно работали и работают Л. Г. Дикая, Л. А. Китаев-Смык, В. А. Чурсинов, М. И. Бобнева, Б. Н. Мит-

рофанов, С. А. Варашкевич, А. Н. Костин, А. К. Попов, М. Д. Емельянов, В. В. Суходоев, А. В. Никонов, Ю. Б. Пиковский, А. А. Гостев, Н. С. Банных, С. В. Бедзюк, О. Н. Кукин, Г. И. Антонов, Е. П. Ермолаева, В. П. Танаев, Ю. Я. Голиков, А. А. Обознов, А. А. Грачев, А. А. Алдашева, А. В. Махнач, В. А. Хашенко, В. А. Толочек, А. И. Лактионова, Ю. В. Бессонова, А. С. Баканов, О. В. Рунец и многие другие.

В 1990-е и «нулевые» годы наблюдался заметный спад интереса общества и самих психологов к проблематике труда, что, несомненно, отражало и общую ценностную тенденцию того времени, выраженную в прославлении идей монетаризма и принижении значения труда и его этических начал.

Тем не менее, ни в теоретическом, ни в прикладном отношении нельзя представить ни организационный, ни инженерно-психологический уровни анализа в полном отрыве от изучения труда и профессиональной деятельности. Более того, экономическая нестабильность, непредсказуемые кризисы и неудовлетворенность существующей в мире финансово-экономической моделью приводят многих к переосмыслению потребительско-индивидуалистских лозунгов и заставляют вновь обращаться к труду как базовой ценности и основе человеческой жизнедеятельности.

Эта тенденция проявляется и в возрождающемся интересе к проблематике труда и наукам, которые труд изучают, и в большей представленности психологии труда в организационно-психологической проблематике, и во все большем взаимопроникновении подходов, методов и сфер исследования психологии труда, инженерной и организационной психологии.

Сегодня, продолжая традиции ИП РАН, лаборатория исследует системные изменения в мире профессий и профессиональной деятельности, разрабатывает новые модели организационной культуры, изучает вопросы жизнеспособности, здоровья, благополучия и безопасности работников, исследует проблемы виртуальной организации и удаленной работы, решает задачи эффективного взаимодействия человека и современных технологий. Непрерывные изменения в сфере профессиональной деятельности порождают множество совершенно новых и неожиданных проблем для субъекта труда, которые воспринимаются психологами труда не только как вызовы, но и как новые возможности.

### Литература

1. *Антонов Г. И.* Динамика психического образа и помехоустойчивость оператора // Психологические проблемы деятельности в особых условиях. М.: Наука, 1985. С. 153–168.

2. *Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А.* Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике. М.: Наука, 1978.
3. *Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А.* Образ в системе психической регуляции деятельности. М.: Наука, 1986.
4. *Голиков Ю. Я., Костин А. Н.* Психология автоматизации управления техникой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996.
5. *Дикая Л. Г.* Психические состояния и эффективность деятельности // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 6. С. 254–257.
6. *Дикая Л. Г., Гримак Л. П.* Теоретические и экспериментальные проблемы управления психическим состоянием человека // Вопросы кибернетики. психические состояния и эффективность деятельности. М., 1983. С. 28–54.
7. *Дикая Л. Г.* Социальная психология труда на новом этапе развития: методолого-теоретические основания и эмпирические исследования // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 2. С. 19.
8. Методики исследования и диагностики функциональных состояний и работоспособности человека-оператора в экстремальных условиях: Сб. науч. трудов. 2-е изд. / Под ред. Л. Г. Дикой, А. Н. Занковского. М.: ИП АН СССР, 1989.
9. *Ломов Б. Ф.* Человек и техника. М.: Советское радио, 1966.
10. *Ломов Б. Ф.* О системном подходе в инженерной психологии // Вопросы психологии. 1975. № 2. С. 31–45.
11. Психологические проблемы профессиональной деятельности. Сб. науч. трудов / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Н. Занковский. М.: Наука, 1991.
12. Функциональные состояния и эффективность деятельности человека-оператора в режиме непрерывной деятельности: Сб. научных трудов / Под ред. Л. Г. Дикой, А. Н. Занковского. М., 1987.
13. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.

**On the 50<sup>th</sup> anniversary of the laboratory of occupational psychology, ergonomics, engineering and organizational psychology: traditions, achievements, prospects**

*A. N. Zankovsky*

*Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow*

The article presents the history of the Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. The main stages in the history of the laboratory are highlighted, the analysis of the developed approaches

and concepts is given, the most important research results are described, the laboratory staff who made a significant contribution to its work are mentioned. Modern scientific developments are presented, as well as prospects for the development of labor psychology, engineering and organizational psychology.

*Keywords:* labor psychology, engineering and organizational psychology, professional activity, human operator, continuous activity mode.

## **Взаимосвязь проактивных настроек работы и устойчивости рабочих групп<sup>1</sup>**

*О. Н. Ильина, Н. Н. Лепехин*

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург,

В статье представлено исследование взаимосвязей личностных диспозиций персонала и используемых настроек работы с устойчивостью рабочих групп и выгоранием. В исследовании приняли участие респонденты (N=496), в возрасте от 20 до 69 лет, занятые в различных профессиональных сферах: специалисты IT, менеджеры по работе с клиентами, бухгалтеры. Результаты показывают, что проактивные настройки работы – увеличение структурных ресурсов, увеличение социальных ресурсов, усложнение рабочих требований имеют положительную взаимосвязь с устойчивостью рабочих групп и отрицательную взаимосвязь с выгоранием. Определены личностные диспозиции взаимосвязанные с проактивными настройками работы, которые в совокупности можно рассматривать как ресурсы устойчивости рабочих групп. Характер и сила обнаруженных взаимосвязей меняется в зависимости от профессиональной сферы и стажа рабочей деятельности.

*Ключевые слова:* устойчивость рабочих групп, настройки работы, личностные ресурсы, выгорание.

### **Введение**

Настройки работы (job crafting) определяются как изменения вносимые в дизайн работы для достижения оптимальных результатов и, одновременно, большего соответствия рабочего процесса своим моти-

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФ, проект № 24-28-00603 «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов».

вам и возможностям [14]. Настройки работы могут быть направлены на различные аспекты рабочей деятельности: увеличение социальных ресурсов, увеличение структурных ресурсов, усложнение рабочих требований, уменьшение обременительных требований [22]. В целом, проактивные действия персонала способствуют поддержанию рабочей эффективности и благополучия сотрудников, в прогнозируемых условиях, а также ситуациях неопределенности [6]. Проактивные настройки работы (job crafting) связаны как с личностными ресурсами, так и с организационными ресурсами [12]. Такое проактивное поведение может способствовать устойчивости рабочих групп в отношении достижения цели, вовлеченности, профилактике выгорания [15].

Устойчивость, представляет собой динамический процесс, позволяющий поддерживать рабочие процессы и эффективность в различных условиях [18]. Необходимо отметить, что устойчивость деятельности, характеризуется как восстановлением параметров деятельности, несмотря на негативные изменения рабочей среды, так и проактивной подстройкой к будущим изменениям на основе антиципации этих изменений [16]. Устойчивость организационной деятельности обеспечивается проактивным использованием ресурсов на всех уровнях (личностном, командном, организационном) [5, 13, 20]. В качестве личностных предикторов устойчивости рабочих групп могут рассматриваться личностные диспозиции и состояния, которые можно рассматривать как индивидуальные ресурсы устойчивости, например, вовлеченность и противоположное ему состояние выгорания [11, 14].

Под выгоранием понимается психологический синдром, который возникает в стрессовой рабочей среде с высокими требованиями при недостаточной ресурсной базой сотрудника, характеризуется чувством эмоционального перенапряжения или опустошенности. Вовлеченность описывает отношение человека к работе в целом и определяется как противоположное выгоранию ощущение позитивного эмоционального состояния, приносящее удовлетворение, характеризующееся энергичностью, целеустремленностью и поглощенностью по отношению к работе [11]. Важность и связь вовлеченности-выгорания с различными аспектами рабочей деятельности показаны во многих исследованиях [1, 10].

Согласно литературным источникам как выгорание, так и устойчивость командной работы связаны с личностными особенностями членов рабочих групп. Сотрудники, обладающие позитивным общим самооцениванием и готовые к неопределенности и риску, вероятнее всего будут наиболее вовлечены в работу, так как их мало беспокоят воз-

можные неудачи, а вера в собственную эффективность и позитивное будущее способствуют достижению цели. В свою очередь, вовлеченность в работу будет мотивировать сотрудников проявлять проактивное поведение с целью расширения задач, поиск наиболее эффективного их решения и построения социального взаимодействия, и наоборот с увеличением вовлеченности сотрудник будет более настроен эффективно изменять дизайн работы [14, 19].

*Цель* данной статьи: представить исследование взаимосвязи личностных диспозиций работников с устойчивостью рабочих групп и выгоранием, а также взаимосвязи выгорания, устойчивости и настроек работы у различных профессиональных групп. Личностные диспозиции предполагается рассматривать как индивидуальные ресурсы устойчивости рабочих групп. Выдвигается предположение, что проактивные настройки работы: увеличение структурных ресурсов, увеличение социальных ресурсов, увеличение рабочих требований (promotional job crafting) будут положительно связаны с устойчивостью рабочих групп и отрицательно с выгоранием. В то же время, настройка «уменьшение обременительных требований» будет положительно связана с выгоранием и отрицательно – с проактивными настройками работы.

## **Методы исследования**

Для сбора информации использовались опросные методы. Краткое описание представлено ниже.

- «Шкала настройки работы», С. А. Маничев и др., 2023 г. («JCS», M. Tims et. al., 2012) [7]. Опросник состоит из 21 утверждения, описывающих настройки работы: «увеличение структурных ресурсов в работе», отражает стремление развивать свои способности и навыки, обучению, использованию собственного потенциала; «увеличение социальных ресурсов в работе» – увеличение социальных связей в работе, обращение за обратной связью и наставничества; «увеличение сложности рабочих задач» – увеличение сложности, разнообразия рабочих задач; «сокращение обременительных требований» – избегание задач, которые создают дискомфорт при их выполнении. Внутренняя согласованность шкал для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха от 0,84 до 0,88.
- «Шкала устойчивости команды» («HTRS», S. Sharma, S. K. Sharma, 2016), [21]. Сокращенная версия методики апробирована авторами на русскоязычной выборке (N=937). Имеет однофакторную струк-

- туру, отражающую 6 субшкал оригинальной методики: «гибкость рабочих групп», «групповые нормы», «связь в работе», «разделяемый язык», «доверие»; «воспринимаемая эффективность коллективных действий». Внутренняя согласованность шкалы для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха=0,96.
- «Ольденбургский опросник профессионального выгорания», Смирнова, 2017 г. (OLBI, E. Demerouti et al., 2008) [10]. Опросник представляет из себя две биполярные шкалы. «Отстраненность (Disengagement) – Идентификация (Engagement)», где отстраненность представляет собой отсутствие интереса к работе, отдаленность от нее, тогда как идентификация (вовлеченность), характеризуется личной заинтересованностью, удовлетворенностью; «Истощенность (Exhaustion) – Энергичность (Vigor)», где истощенность, включает в себя эмоциональное, когнитивное и физическое истощение, а энергичность рассматривается как противоположный феномен. В исследование использовалась общая шкала, на одном полюсе, которой «выгорание» («отстраненность», «истощенность»), на другом – «вовлеченность» («идентификация», «энергичность»). Внутренняя согласованность шкалы для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха=0,67.
  - «Шкала базового самооценивания», Маничев и др., 2022 г. («CSE», Judge et al., 2003) [8]. Шкала представляет собой интегральный показатель, включающий самооэффективность, локус контроля, эмоциональную устойчивость (–нейротизм), самооценку. Русскоязычная версия включает в себя две шкалы: «позитивная базовая самооценка» – как респондент оценивает себя в положительном ключе, «негативная базовая самооценка» – самооценивание респондента, в негативном ключе, например «Я полон/полна сомнений относительно моей компетенции». Внутренняя согласованность шкал для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха от 0,69 до 0,78.
  - «Психологический капитал», Маничев, Погребницкая, 2018 г. («Psychological Capital», Bakker et al., 2013) [9]. Опросник включает четыре шкалы: «самоэффективность» – отражает восприятие эффективности собственных действий в проблемных ситуациях; «оптимистичность» – позитивное отношение к жизненным ситуациям, будущему; «жизнестойкость» – самооценивание способностей преодоления стрессовых ситуаций, при сохранении благополучия; «самооценка» – удовлетворенность собой, оценивания себя в с равнение с другими. Внутренняя согласованность шкал для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха от 0,76 до 0,87.



- «Толерантность к неопределенности», Леонтьев и др., 2016 г. («MSTAT-I», McLain, 1993) [4]. В исследование использовались две шкалы: «предпочтение неопределенности» – предпочтение неопределенных ситуаций, неожиданным; «принятие/избегание неопределенности» – избегание неясных ситуаций. Внутренняя согласованность шкал для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха=0,9.
- «Личностные факторы принятия решения – 21», Корнилова и др., 2010. Данная версия включает шкалы: «готовность к риску» – готовность действовать в ситуации выбора, даже при недостатке информации и неясном результате; «рациональность» – предпочтение владения полной информацией в неопределенной ситуации. Внутренняя согласованность шкал для данной выборки  $\alpha$  Кронбаха от 0,77 до 0,87.

Основным статистическим методом обработки данных является корреляционный анализ  $r$  Пирсона, а также частный корреляционный анализ. Основные этапы анализа:

- 1) проверка данных на нормальность распределения;
- 3) корреляционный анализ между личностными ресурсами и устойчивостью рабочих групп, выгоранием, настройками работы;
- 4) проведение частного корреляционного анализа, который выполняется при фиксированных значениях личностных ресурсов для исключения влияния личностных особенностей на взаимосвязь между выгоранием, воспринимаемой устойчивостью групп и настройками работы.

## **Выборка**

В исследование приняло участие 496 респондентов в возрасте от 20 до 69 лет ( $M=40,5$ ,  $SD=9,3$ ), из них мужчины – 24,8%, женщины – 75,2%. Респонденты разделены по направлениям рабочей деятельности: сотрудники ИТ (143 респондента), менеджеры по работе с клиентами (171), бухгалтеры (182). Подробное описание выборки представлены в таблице 1.

## **Результаты**

Полученные эмпирические данные по исследуемым переменным имеют приблизительно нормальное распределение, поэтому для дальнейшей статистической обработки были использованы параметрические

**Таблица 1**  
Описание выборки

Рабочая деятельность	N (чел.)	Пол (%)	Возраст (лет)	Стаж (%)
IT	143	М=61,5 Ж=38,5	М=39,87 (SD=10,4; min=20; max=67)	до 10=49,7 Более 10=50,3
Менеджеры по работе с клиентами	171	М=17,5 Ж=82,5	М=39,7 (SD=9,1; min=24; max=67)	до 10=64,3 Более 10=35,7
Бухгалтеры	182	М=2,7	М=41,78 (SD=8,4; min=22; max=69)	до 10=37,9 Более 10=62,1
Всего	496	Ж=97,3	М=40,54 (SD=9,26. min=20; max=69)	до 10=50,4 Более 10=49,6

кие методы корреляционного анализа. Для проверки использовался  $r$  Пирсона.

Результаты корреляционного анализа личностных диспозиций и выгорания, устойчивости рабочих групп и настроек работы представлены в таблице 2.

Обнаружены статистически значимые корреляции личностных диспозиций с выгоранием, воспринимаемой устойчивостью рабочих групп и настройками работы (за исключением взаимосвязи избегание неопределенности и устойчивости). Таким образом, выявленные личностные диспозиции могут являться факторами общей изменчивости выгорания, устойчивости рабочих групп и настроек работы.

Для исключения влияния личностных переменных на взаимосвязь других переменных далее был использован частный корреляционный анализ при фиксированных значениях личностных переменных. Результаты частной корреляции отображены в таблице 3.

В таблице представлены взаимосвязи, обнаруженные на общей выборке и на профессиональных подвыборках. Выявленные изменения коэффициентов корреляции и их значимости показывают, что профессиональная принадлежность является фактором оказывающим влияние на взаимосвязи устойчивости, выгорания и настроек работы. Обнаружены значимые взаимосвязи между переменными.

#### 1. Общая выборка:

- между увеличением социальных ресурсов в работе (0,261), увеличением сложности рабочих задач (0,111) и устойчивостью рабочих групп;

**Таблица 2**

Взаимосвязь личностных характеристик работников с выгоранием, устойчивостью и настройками работы

Личностные диспозиции	Выгорание	Устойчивость	УСтр	УСоц	УСлож	СОбр
Готовность к риску	-0,352**	0,238**	0,300**	0,225**	0,421**	0,093*
Рациональность	-0,151**	0,250**	0,119**	н/з	н/з	н/з
Жизнестойкость	-0,455**	0,329**	0,437**	0,139**	0,477**	н/з
Оптимистичность	-0,402**	0,379**	0,338**	н/з	0,304**	н/з
Самооценка	-0,390**	0,367**	0,259**	н/з	0,251**	н/з
Самозффективность	-0,446**	0,388**	0,356**	н/з	0,397**	н/з
Негативная базовая самооценка	0,391**	-0,264**	0,274**	-0,121**	0,206**	-0,167**
Позитивная базовая самооценка	-0,464**	0,337**	0,419**	0,115*	0,380**	н/з
Избегание неопределенности	0,273**	н/з	-0,178**	н/з	-0,192**	0,261**
Предпочтение неопределенности	-0,417**	0,239**	0,283**	0,248**	0,445**	н/з

*Примечание:*  $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,001$ , н/з – отсутствует статистически значимая корреляция; здесь и далее: УСтр – Увеличение структурных ресурсов в работе; УСоц – Увеличение социальных ресурсов в работе; УСлж – Увеличение сложности рабочих задач; СОбр – Сокращение обременительных требований в работе.

- между увеличением структурных ресурсов в работе (-0,096), увеличением социальных ресурсов в работе (-0,162), увеличением сложности рабочих задач (0,279) и выгоранием.
- 2. Специалисты ИТ – статистически значимых взаимосвязей не обнаружено.
- 3. Менеджеры по работе с клиентами:
  - между увеличением социальных ресурсов в работе (0,362), увеличением сложности рабочих задач (0,219) и устойчивостью рабочих групп;
  - между увеличением структурных ресурсов в работе (-0,171), увеличением социальных ресурсов в работе (0,362), увеличением сложности рабочих задач (0,219) и выгоранием.

**Таблица 3**  
Взаимосвязь выгорания, устойчивости и настроек работы

Группы	N		УСтр	УСоц	УСлж	СОбр
Общая выборка	496	Устойчивость	0,072 (0,268**)	0,261** (0,256**)	0,111** (0,279**)	н/з
		Выгорание	-0,096* (-0,351**)	-0,162** (-0,209**)	-0,128** (-0,385**)	н/з
IT	143	Устойчивость	-0,026 (,198*)	н/з	н/з	н/з
		Выгорание	-0,084 (0,326**)	н/з	-0,156 (0,316**)	н/з
Менеджеры	171	Устойчивость	0,152 (0,351**)	0,362** (0,300**)	0,219** (0,370**)	н/з
		Выгорание	-0,171* (0,437**)	-0,20** (0,207**)	-0,222** (0,459**)	н/з
Бухгалтеры	182	Устойчивость	0,044 (0,238**)	0,353** (,332**)	0,161* (0,307**)	н/з
		Выгорание	-0,030 (0,276**)	-0,276** (0,321**)	-0,068 (0,359**)	н/з

*Примечание:*  $p < 0,05$ ,  $**p < 0,001$ , н/з – отсутствует статистически значимые корреляции; в скобках указан г Пирсона без фиксированных значений личностных особенностей.

#### 4. У бухгалтеров:

- между увеличением социальных ресурсов в работе (0,353), увеличением сложности рабочих задач (0,161) и устойчивостью рабочих групп;
- между увеличением социальных ресурсов и выгоранием (-0,276).

Для исследования влияния фактора стажа профессиональные группы были разделены на подгруппы по стажу (до 10 лет и более 10 лет). Использовалась частная корреляция при фиксированных значениях личностных переменных (таблица 4).

Обнаружен ряд статистических значимых взаимосвязей (таблица 4):

##### 1. Специалисты IT:

- между настройками работы статистических значимых связей для обеих подгрупп не выявлено и устойчивостью;
- между выгоранием и увеличением сложности рабочих задач (-0,411) у сотрудников со стажем более 10 лет.

##### 2. Менеджеры по работе с клиентами:

**Таблица 4**

Взаимосвязь выгорания, устойчивости и настроек работы в профессиональных подгруппах, разделенных по стажу работы до 10 лет/более 10 лет

Группы	N		УСтр	УСоц	УСлож	СОбр
IT	71/72	Устойчивость	н/з	н/з	н/з	н/з
		Выгорание	н/з	н/з	-0,021/-0,411**	н/з
Менеджеры	110/61	Устойчивость	0,090/ 0,032**	0,288**/ 0,491**	0,144/ 0,324**	н/з
		Выгорание	-0,215*/ -0,122	-0,257**/- 0,115	н/з	н/з
Бухгалтеры	69/113	Устойчивость	н/з	0,314**/ 0,364**	н/з	н/з
		Выгорание	н/з	-0,388**/ -0,146	-0,303**/ 0,098	н/з

Примечание: \* –  $p < 0,05$ , \*\* –  $p < 0,001$ , н/з – отсутствует статистически значимые корреляции; показатели выборки и коэффициент корреляции указаны как «стаж до 10 лет/стаж более 10 лет».

- между увеличением социальных ресурсов в работе как у сотрудников со стажем до 10 лет (0,288), так и более 10 лет (0,491) и устойчивостью рабочих групп (статистических значимых различий между коэффициентами корреляций не обнаружено ( $z = -1,47$ ;  $p = 139$ );
- между увеличением структурных ресурсов (0,032), усложнением рабочих требований и устойчивостью рабочих групп у сотрудников, чей стаж превышает 10 лет (0,324);
- между выгоранием и увеличением структурных ресурсов (-0,215), увеличением социальных ресурсов (0,257) у сотрудников со стажем менее 10 лет.

### 3. Бухгалтеры:

- между увеличением социальных ресурсов в работе и устойчивостью рабочих групп, как у сотрудников со стажем, не превышающий 10 лет (0,314), так и более 10 лет (0,364) (статистических значимых различий между коэффициентами корреляций не обнаружено ( $z = -0,112$ ;  $p = 0,91$ );
- между выгоранием и увеличением социальных ресурсов (-0,388) и увеличением сложности рабочих задач (-0,303) у сотрудников, чей стаж не превышает 10 лет.

## Обсуждение результатов

В литературе имеются данные, что личностные диспозиции взаимосвязаны с выгоранием и устойчивостью [2, 13, 17]. Полученные результаты показывают, что исследуемые личностные диспозиции (готовность к риску, рациональность, жизнестойкость, оптимистичность, самооценка, самоэффективность, негативная базовая самооценка, позитивная базовая самооценка), в целом, имеют умеренные взаимосвязи с выгоранием, воспринимаемой устойчивостью рабочих групп, настройками работы. Можно предположить, что чем больше сотрудник готов к неопределенным ситуациям и рискам, склонен позитивно оценивать себя и свою эффективность, оптимистично относится к будущему, тем меньшим будет уровень выгорания и тем более устойчивой воспринимается им рабочая группа.

Различия в показателях между парной и частной корреляции настроек работы и устойчивости рабочих групп, а также выгорания указывают на модерацию данных взаимосвязей личностными диспозициями.

Опыт работы и особенности профессиональной деятельности откладывают отпечаток на восприятие устойчивости рабочих групп, ощущение выгорания и предпочитаемые настройки работы.

Для опытных сотрудников ИТ и бухгалтеров со стажем более 10 лет выгорание отрицательно коррелирует с настройкой работы увеличением сложности рабочих задач. Чем выше уровень стремления менее опытных бухгалтеров и менеджеров по работе с клиентами налаживать связи, искать поддержку от коллег и руководителей, тем ниже у них уровень выгорания и наоборот.

У менеджеров по работе с клиентами со стажем менее 10 лет выгорание связано с уменьшением структурных ресурсов. Чем больше такой сотрудник стремиться развивать свои профессиональные способности, обладает самостоятельностью при решении текущих задач и использует свой потенциал тем более он будет вовлечен в работу и удовлетворен ей. И чем больше сотрудник чувствует истощенность, отстраненность от работы, тем менее он склонен развивать свои способности в данной деятельности.

Воспринимаемая устойчивость рабочих групп положительно взаимосвязана с настройкой работы – увеличением социальных ресурсов у менеджеров и бухгалтеров, вне зависимости от стажа. Также для менеджеров, чей стаж превышает 10 лет и стремящихся развивать свои способности, искать возможности и усложнять требования при нали-

чие необходимого потенциала связан с восприятием более устойчивой рабочей группы.

В последующих исследованиях необходимо построить и проанализировать регрессионную модель предикторов устойчивости рабочих групп для различных сфер деятельности, и, что особенно актуально, проектных команд.

Данное исследование имеет ограничение, связанное с субъективной самооценкой своих диспозиций, своего поведения и оценкой своей рабочей группы. Необходима более объективная оценка устойчивости группы, основанная на фактических результатах деятельности со стороны организации или оценки экспертов.

## **Заключение**

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что личностные диспозиции сотрудников, а именно: психологический капитал, позитивная базовая самооценка, предпочтение неопределенности, готовность к риску и рациональность положительно взаимосвязаны с устойчивостью рабочих групп, и отрицательно с выгоранием, а негативная базовая самооценка и избегание неопределенности отрицательно взаимосвязаны с воспринимаемой устойчивостью групп и положительно с выгоранием. Данные личностные диспозиции можно рассматривать как ресурсы устойчивой деятельности как на индивидуальном, так и коллективном уровнях.

Проактивное поведение персонала в форме настроек работы – увеличение структурных ресурсов, увеличение социальных ресурсов, усложнение рабочих требований имеют положительную взаимосвязь с устойчивостью рабочих групп и отрицательную взаимосвязь с выгоранием. Характер и сила данных взаимосвязей меняется в зависимости от выраженности личностных диспозиций, профессии и стажа рабочей деятельности.

Личностные диспозиции сотрудников и проактивное рабочее поведение в форме настроек работы являются предикторами устойчивости рабочих групп, которые играют центральную роль в структуре интегральной устойчивости организационной деятельности [5].

## **Литература**

1. *Водопьянова Н. Е., Гофман О. О., Джумагулова А. Ф.* К проблеме мультифакторной детерминации синдрома выгорания IT специалистов // Социализация в глобальном мире: вызовы современности: Сб. мате-

- риалов II Международной научно-практической конференции, Калуга, 24–25 мая 2022 года / Под ред. И. П. Краснощеченко, И. И. Пацакула. Калуга: ФБГОУ ВПО «Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского», 2022. С. 258–268.
2. *Козлова К. В., Муравьева О. И., Кoryтова Г. С.* Понятие «выгорание» в психологии: анализ и обобщение подходов // Научно-педагогическое обозрение. 2019. Т. 1. № 23. С. 18–27.
  3. *Корнилова Т. В.* Новый опросник толерантности–интолерантности к неопределенности. Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 1. С. 74–86.
  4. *Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Луковицкая Е. Г.* Диагностика толерантности к неопределенности. М.: Смысл, 2016.
  5. *Лепехин Н. Н.* Индивидуальные, командные и лидерские ресурсы развития устойчивости команд в организации // Петербургский психологический журнал. 2024. № 46. С. 44–78.
  6. *Лепехин Н. Н., Ильина О. Н., Круглов В. Г., Круглова М. А.* Интегративное обеспечение устойчивости рабочих групп на основе взаимодействия персональных и командных ресурсов // Эргодизайн. 2024. Т. 1. № 23. С. 61–76.
  7. *Маничев С. А., Милетич М. П., Лепехин Н. Н., Ильина О. Н., Погребницкая В. Е.* Русскоязычная версия «шкалы настройки работы» («Job Crafting Scale»): психометрическая проверка, валидизация и перспективы использования // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 92–116.
  8. *Маничев С. А., Лепехин Н. Н., Ильина О. Н.* Русскоязычная версия Шкалы базового самооценивания (Core Self-Evaluation Scale): психометрическая проверка и перспективы использования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2022. № 3. С. 285–308.
  9. *Маничев С. А., Погребницкая В. Е.* Опросник «Психологический капитал» А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. № 8. С. 489–500.
  10. *Смирнова А. Ю.* Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму: увлеченность работой–профессиональное выгорание // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Филология. Психология. Педагогика». 2017. Т. 17. Вып. 2. С. 211–218.
  11. *Bakker A. B., de Vries J. D.* Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout // Anxiety, Stress and Coping. 2021. V. 34. № 1. P. 1–21.



12. *Bakker A. B., Demerouti E.* Job demands—resources theory: Taking stock and looking forward // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. V. 22. № 3. P. 273–285.
13. *Bakker A. B., Demerouti E.* Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance // *Handbook of Well-being*. Noba Scholar, 2018.
14. *Bakker A. B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. I.* Job demands—resources theory: ten years later // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023. V. 10. № 1. P. 25–53.
15. *Bakker A. B., Petrou P., Op den Kamp E. M., Tims M.* Proactive vitality management, work engagement and creativity: the role of goal orientation // *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2020. V. 69. P. 351–378.
16. *Bardoel E. A., Drago R.* Acceptance and Strategic Resilience: An Application of Conservation of Resources Theory // *Group & Organization Management*. 2021. V. 46. № 4. P. 657–691.
17. *Clements A. J., Kinman G.* Individual, team and organizational resilience – 1: a multi-level dynamic relationship // *Resilience in Modern Day Organizations*. 2023. P. 26–47.
18. *Galy A., Chênevert D., Fouquereau E., Groulx P.* Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? // *Frontiers in Psychology*. 2023. V. 14. 1211538.
19. *Hobfoll S. E., Halbesleben J., Neveu J.-P., Westman M.* Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018. № 5. P. 103–128.
20. *Hollnagel E.* Systemic potentials for resilient performance // *Resilience in a digital age: Global challenges in organisations and society*. Cham: Springer International Publishing, 2022. P. 7–17.
21. *Sharma S., Sharma S. K.* Team resilience: scale development and validation // *Vision*. 2016. V. 20 № 1. P. 37–53.
22. *Tims M., Bakker A. B., Derks D.* Development and validation of the job crafting scale // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. V. 80. № 1. P. 173–186.

## **The relationship between job crafting and the resilience of workgroups**

*O. N. Ilyina, N. N. Lepekhin*

*St Petersburg State University, St Petersburg, Russia*

The article presents a study of the relationships of personnel personal dispositions and used job crafting characteristics with the resilience of workgroups

and burnout. The study involved respondents (N=496) aged from 20 to 60 employed in various professional fields: The respondents represent different professional activities: IT specialists, customer service managers, accountants. The results show that the proactive job crafting characteristics – Increasing structural job resources, Increasing social job resources, Increasing challenging job demands have a positive correlation with the resilience of workgroups and have a negative correlation with burnout. Personal dispositions related to the proactive job crafting characteristics are defined, that together can be considered as resources for the resilience of workgroups. Character and strength of the correlations found vary depending on the professional fields and work activity experience.

*Keywords:* resilience of workgroups, job crafting, burnout, personal resource.

## **Взаимодействие ресурсов организационной и экономической этнопсихологии в реализации идеи многополярного мира**

*А. Д. Карнышев*

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», г. Иркутск

Несмотря на наличие, казалось бы, установившихся центров многополярного мира (МПМ), многие контуры МПМ остаются на прогностическом уровне, а значит, обладают статусом общей идеи, имеющей свои национальные инварианты. В нашем этнокультурном исследовании значительная часть респондентов (N=422), указывала на его прогностический характер: понятие, в котором есть что-то рациональное, но отношение к нему покажет будущее – 49,3%. Важно то, что идея чаще всего имеет пролонгацию в завтрашний день, а он нередко неопределен. И это не только, к примеру, будущее устройство и взаимодействия народов Северной и Южной Кореи, Монголии, Японии, но и судьбы малых народов Севера и Сибири в многополярном мире. В современной концепции многополярного мира (Р. Хантингтон) введено понятие индигенизация, существенным пояснением которого является признание азиатскими странами успехов своего экономического «рывка» приверженностью традиционной культуре и «остаточным» организационным формам, психологическими особенностями нации. Детализацией этого является факт, что во многих восточных странах в производственных и коммерческих организациях сельского хозяйства, общепите, жилищно-бытовом обслуживании организационные и экономические отношения строятся по следующей схеме: семья—линидж (или линиджи)—род—секция или секции—племя—племенная конфедерация, а все это тесно связано с этническим менталитетом. В прошлом отношения между людьми, организациями и даже странами часто складывались по принципу «если вы не с нами, то больше ни с кем» или даже «кто не с нами, тот против нас». В подходах (иде-

ях) многополярного мира начинают складываться мнения, что можно одновременно взаимодействовать с разными центрами, а это значит, что добровольно нет необходимости с кем-то порывать, ни к кому безоговорочно не присоединятся, а важно научиться получать полезное от каждого партнера. Декларируемый организационный плюрализм означает, прежде всего, многообразие выбора вариантов экономического и политического обустройства разных международных сообществ.

*Ключевые слова:* индигенизация, этнический менталитет, самобытность, полиэтничность, экономическое сотрудничество, этническая идентификация.

Определение и расшифровка сложных социальных понятий — очень «тонкое» дело. Например, очерчивая *идею* «государства» в объемной статье «Объективность» познания в области социальных наук и социальной политики», М. Вебер установил «бесконечное множество диффузных и дискретных действий и пассивных реакций, фактически и юридически упорядоченных связей, либо единичных по своему характеру, либо регулярно повторяющихся; связей, объединенных идеей, которая является верой в действительно значимые нормы или повинующиеся быть таковыми и в отношении господства—подчинения между людьми». Причем, автор утверждает, что рассматриваемые атрибуты, являясь духовным достоянием, не только существуют в умах людей, но и зависят от определенных национальных особенностей, в частности, от немецкой метафизической идеи «органического» государства в ее отличии от «делового» американского представления [2, с. 589—590]. Мы приводим данные формулировки известного социолога, чтобы показать, насколько более «замысловатым» может быть понятие многополярного мира (далее может быть аббревиатура МПМ), которое в глазах многих политиков и теоретиков представляет собой наличие организованных и самоорганизующихся объединений и их «центров», в том числе, возможно, из разных полиэтничных государств. Встречаются комментарии, когда под МПМ подразумевают существование множества порой взаимоисключающих в структурном и мировоззренческом плане международных институтов и союзов. Идеологически в данном направлении размышляет автор «Теории многополярного мира» отечественный политолог А. Дугин, который оценивая основы МПМ, нацеливает на их этнокультурный характер: «Никакого универсального эталона — ни в материальном, ни в духовном плане — не будет. Каждая цивилизация получит, наконец, право свободно провозглашать то, что в ней является мерой вещей. Где-то

ей станет человек, где-то — религия, где-то — этика, где-то — материя» [5, с. 478]. Декларируемый плюрализм означает прежде всего, многообразие выбора вариантов обустройства субъектами экономической, политической, культурной и этнопсихологической жизнедеятельности разных международных сообществ.

Наверное, в силу таких обстоятельств в научной и популярной литературе трудно встретить четкое определение данного феномена в качестве «укрупненного» и усложненного социального института или концепций, его анализирующих. Поэтому и в зарубежной, и в отечественной науке распространены упрощенные взгляды и на сам феномен, и на его научное осмысление. Об этом хорошо говорит один из комментариев концепции МПМ в «Википедии»: теория многополярного мира — политологическая концепция, предложенная российским философом и политическим мыслителем А. Г. Дугиным. Она представляет собой альтернативную трактовку широко используемого в теории международных отношений концепта многополярности... Выступает в качестве ориентированного на практику политического проекта по деконструкции, критике и изменению существующего миропорядка. Приведенное пояснение весьма приблизительно отражает суть научного анализа, не говоря уже о содержании самого явления, хотя с точки зрения экономической этнопсихологии и на Западе сегодня действует едкое замечание М. Вебера: «Даже под прикрытием „мира“... экономическая борьба национальностей идет своим чередом» [3, с. 21]. Принимая во внимание такие неопределенности и противоречия, в нашей статье рассматривается не сам феномен МПМ, а *идея* его реализации, которая может принимать самые разные обличья позитивного и даже негативного характера. Приведем следующие факты. В Санкт-Петербурге 5—8 июня 2024 г. состоялся международный экономический форум по теме «Основа многополярного мира — формирование новых точек роста», на котором состоялся важный разговор о том, что в современном мире многие проблемы рассматриваются с точки зрения политэкономии: чистой экономики и чистой политики больше нет. Политэкономические концепции не могут обойти вниманием «человеческий фактор», в анализе которого существенную роль играют гуманитарные науки. В 2023 г. почти одновременно в Томске, в китайском городе Сиане, на площадке ООН в Вашингтоне состоялись научно-практические мероприятия, на которых российские, китайские и американские деятели рассматривали место, роли и политэкономические связи пяти среднеазиатских государств (Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан) в многополяр-

ном мире. Понятно, у трех названных сторон позиции были неоднозначными, а кое в чем даже совершенно противоположными. В том же Санкт-Петербурге в третьей декаде июля 2023 г. был проведен форум «Россия—Африка», на которых первые лица около пятидесяти африканских государств обсудили и по сути восстановили в большинстве прерванные в начале 1990-х гг. контакты в экономической и социально-политической деятельности между организациями двух сторон, что в СМИ было представлено как углубление международных отношений в многополярном мире.

Такие факты позволяют утверждать, что уточнение многих аспектов сущности МПМ рационально перенести в будущее, когда практически проявятся его конкретные варианты, которые можно обобщать, а сейчас лучше «обезопаситься», рассматривая лишь ресурсы и «механизмы» реализации общей идеи о многополярном мире. Нельзя не видеть, что многие граждане даже при позитивном отношении к часто звучавшему в устах политиков и в СМИ понятию МПМ, имеют о нем смутное представление. В нашем исследовании респонденты (N=422), чувствуя актуальность и необходимость феномена, все же больше указывали на его прогностический характер: Понятие, в котором есть что-то рациональное, но отношение к нему покажет будущее — 49,3%; это назревшее понятие, у которого есть перспективы развития — 29,3%; это очередной идеологический фейк современных политиков, который скоро «сдуется» — 16,4%.

У разных научных дисциплин здесь свои «ниши». Сложный феномен МПМ в силу своей политэкономической неопределенности в психологических дисциплинах требует особого подхода, о сути которого, на наш взгляд, уже давно и достаточно убедительно сказал в названной статье тот же М. Вебер: «Существующие в настоящий момент подчас блестящие попытки психологической интерпретации экономических явлений отчетливо свидетельствуют о том, что к пониманию общественных институтов следует идти не от анализа психологических свойств человека, что выявить психологические предпосылки и воздействие институтов можно только исходя из хорошего знания их структуры и научного анализа их связей» [2, с. 579]. Последние слова цитируемой фразы определенно указывают на важность рассмотрения проблем МПМ с точки зрения организационной психологии. В свою очередь, поскольку же многие «центры» и «субъекты» МПМ — это национальные и/или полиэтничные объединения, для их анализа необходима экономическая этнопсихология, возможности которой уже неоднократно использовались нами в интерпретации проблематики

многополярного мира. Но в целом, этнические аспекты анализируемых вопросов остаются малоизученными, хотя ресурсы и потенциалы здесь, несомненно, большие. Нобелевский лауреат по экономике Д. Акерлоф вместе с коллегой Р. Крэнтон в начале второго десятилетия 21-го века презентовали свою книгу «Экономика идентичности», идеи которой непосредственно сопряжены с экономической этнопсихологией. В частности, они пишут: «Работы по этнографии показывают, что самомотивация и идентификация с компанией важны для работников на всех уровнях. Роль идентичности в повседневной жизни людей, зарабатывающих «на хлеб», является самым центральным открытием в этнографии [1, с. 63]. Такое признание предполагает активизацию специалистов по организационной и экономической психологии, включая проведение этнопсихологических исследований.

И экономические и организационные причины формирования МПМ чаще звучат в ответах наших респондентов о необходимости перехода стран и народов к многополярному миру: установление равноправия в межгосударственных и межнациональных отношениях (33,4%), тенденции к современному разделению мира без претензий кого-то на лидерство (32,2%), необходимо укреплять доверие в международном взаимодействии (29,1%), снижение амбиций лидеров и элит ряда стран, считающих себя «пупами земли» (24,2%), противодействие авторитарным тенденциям управления экономикой и экологией стран и регионов земного шара (22,8%). На наш взгляд, приведенные позиции респондентов репрезентативно отражают общую обстановку. Картина мира в итоге получается вполне понятной: множеству стран, а тем более людей невыгодно, когда им навязывают чью-то монополию на буквально все — от моделей организации до условий безопасности и экономических ориентиров. Причем, в традиционных структурах часто это происходит на основе авторитарных методов, с подчеркиванием превосходства «демократического большинства», с явным игнорированием желаний и стремлений «управляемых» субъектов — людей и органов. Нельзя не согласиться с мыслью А. Занковского, что в новой политико-экономической ситуации, когда мир из биполярного превращается в сложную многополюсную систему, конфронтационная парадигма страдает серьезными ограничениями на всех уровнях. Сегодня она слишком тесна для решения многих организационных проблем [6, с. 38]. В прошлом отношения между организациями и даже странами часто складывались по принципу «если вы не с нами, то больше ни с кем» или даже «кто не с нами, тот против нас». Сегодня начинают складываться мне-

ния, что можно одновременно взаимодействовать с разными центрами. А это значит, что добровольно нет необходимости с кем-то порывать, ни к кому безоговорочно не присоединятся, а важно научиться получать полезное от каждого партнера.

В организационном плане нельзя обойти проблемы отношения и планов крупных многонациональных организаций (МНО), часто охватывающих несколько стран и/или нескольких отраслей производства и бизнеса, к формированию определенных структур МПМ. Если такое отношение будет заинтересованным и креативным, судьба сообществ и институтов многополярного мира будет более благоприятной. Если МНО будут «ставить палки в колеса», темпы развития многополярного мира будут замедляться.

И еще одно. Приведенное выше признание респондентов исследования в Байкальском регионе о пока лишь предварительных шагах идеи воплощения МПМ вряд ли можно назвать перестраховочными, особенно с точки зрения конкретных индивидов. Более того на данные позиции стоит уделить внимание и организационной и экономической психологии. А. Маршалл мудро предупреждал, институциональные формы можно изменить быстро, все же, чтобы они оказались устойчивыми, они должны находиться в надлежащем соответствии с самим человеком: они не сохранят стабильность, если они изменяются намного быстрее, чем меняется сам человек. Следовательно, прогресс сам по себе усиливает настоятельность предостережения о том, что в мире экономики *natura non facit saltum* (природа не делает скачков) [16, с. 272]. В какой степени будет действовать такое предупреждение в области структур МПМ, будет зависеть и от правильного сопровождения процессов и специалистами в области организационной и экономической этнопсихологии.

Специфичность и эффективность большинства национальных организационных структур на основе общинного бытия и их «разновидности сохранились вплоть до начала XX века, а японцам, по мнению многих организационных экспертов, общинные принципы и культуру удалось перенести даже в современную высокотехнологичную организацию» [6, с. 154]. По-видимому, такой аспект С. Хангтингтон обобщил как процесс индигенизации в странах Восточной Азии, указав, что их жители приписывают свои успехи не заимствования из Запада, а приверженности своей традиционной культуре. Он конкретно показал на примере Китая в начале 1990-х гг., где возникло «всеобщее стремление вернуться к исконным китайским устоям, которые зачастую патриархальны, весьма самобытны и авторитарны. Демократия



в ее историческом повторном появлении, была отвергнута, как и ленинизм, как еще одно течение, навязанное из-за рубежа» [17, с. 144, 168].

В организационном и психолого-экономическом плане феномены индигенности неотрывны от стремления индивидов и народов к самобытности и уникальности, и переход к многополярному миру вне их невозможно рассматривать. Конкретно это может быть:

- увеличение использования «полузабытых» социальных институтов, этнических норм и обычаев;
- расширение этнорегионального сотрудничества;
- возвращение религиозных и социально-бытовых ценностей;
- пояснение собственных успехов и продвижений не заимствованием западных образцов, а восстановлением древних традиций;
- идентификация с давно ушедшими группами предков и т. п.

Идея индигенности свойственна для народов, групп и личностей. Поэтому при ее психологическом анализе важно опираться на систему соответствующих понятий. В своих работах мы уже неоднократно отмечали, что применение категорий «изоморфизма» и «эмерджентности» в междисциплинарных исследованиях помогает лучше понять формирующиеся и действующие связи между феноменами деятельность, личность, сообщество (группа), а также управление их параметрами. Цель средства и способы результат и его оценка, а далее точка отсчета – новая, модифицированная цель с новыми ресурсами ее достижения – вот общий динамический алгоритм реализации и регулирования эффективной деятельности, в которую через свои изоморфные параметры вовлечены личность и коллектив [8]. В личности со структурой деятельности изоморфно связаны мотивы (направленность), способности, навыки и действия, самооценка и самоконтроль. Для коллектива, соответственно, значимы: ценности и нормы; формальная и неформальная структуры, оценочный характер общественного мнения. Процесс управления по своему содержанию опять-таки включает изоморфные структурным элементам деятельности, личности и группы функции: предвидения и целеполагания, организации и координирования, контроля и оценки. Нет сомнений, что большинство указанных научно-практических категорий и при анализе проблематики многополярного мира.

В таком случае изоморфизм может быть важен для реализации изменений в жизнедеятельности этносов, вступивших в центр МПМ, которым придется встраивать необходимые новшества, не только ориентируясь на конкретные параметры, но и предполагая конкретные

«механизмы» встраивания. Одной из возможных основ анализа является следующая логика. Во-первых, цели сообщества и их предвидение обуславливают создание программы, которую можно по определенным параметрам назвать моделью МПМ. Любая модель в социальном плане создается как система (совокупность) планируемых процессов и мер в текстовом, наглядно-схематическом или цифровом вариантах. При этом, любая модель рассчитана и на то, чтобы нашлись ее исполнители и «подражатели», т. е. она является источником организационных действий. В полиэтничных сообществах в такие действия вовлечены представители разных народов. Н. Винер показывал достаточно неудачные попытки этнокультурных модификаций: «Первобытные племена перенимали у Запада лишённые национальных примет одежды и парламентаризм, пребывая в необоснованной уверенности, будто это магические облачения и обряды мгновенно позволят им приобщиться к современной культуре и технике, а экономисты завели привычку облекать свои весьма смутные рассуждения в строгий язык исчислений» [4, с. 112]. Здесь можно только добавить, что включение в социально-экономическую систему этнических «элементов» обычно не может не повлиять на трансформацию установившихся в системе связей, порой существенным образом изменяя их. Например, для центров МПМ в Азии может быть принята «господствующая» (в разных вариантах) идеология, причем не обязательно преобладающей нации. Характерны факты, когда в свое время хунны, монголы и маньчжуры принимали идеи и структуры захваченного китайского общества, в дальнейшем лишаясь собственной самобытности.

Во-вторых, чтобы детализировать возможные варианты и последствия содержания и динамики организационных структур в многополярном мире, целесообразно остановиться на примере некоторых реалитов, причем не столько позитивного, сколько негативного характера. С одной стороны, этнокультурные особенности и атрибуты организаций нередко становятся важнейшими причинами нарушения законов и коррупции, чего в таких условиях будет трудно избежать и в структурах МПМ. Например, во многих восточных странах в производственных и коммерческих организациях нередко отношения имеют вид следующей схемы: семья—линидж (или линиджи)—род—секция или секции—племя—племенная конфедерация. Психологически это может отражаться на характере МПМ как положительно, так и отрицательно. На наш взгляд, степени «развития» новых структур МПМ, как и «сопротивление изменениям» в организациях будут зависеть от таких этнокультурных особенностей наций, которые, в свою оче-

редь, являются последствиями самоорганизации, а не только целеустремленных усилий лидеров и вожаков. С другой стороны, приведенные этнокультурные особенности предполагают подбор методов и инструментов, учитывающих особенности ментальности членов сообщества. К примеру, у тех же восточных народов (китайцев, корейцев, японцев) высок авторитет старшего поколения. И во взаимодействии с младшими и средними поколениями целесообразны технологии, использующие «отеческие» приемы. И в научном и практическом плане полезно соотнести принцип главенства старейшин и предков в регулировании жизнедеятельности сообществ с успешностью различных групп. Сегодня в мире более успешны народы и системы, в которых общепринято уважение к старшим и способность использовать их опыт для современных методов руководства.

Кстати, в данном плане интересно взглянуть на концепцию лауреата Нобелевской премии по экономике 2017 года. Р. Тайлера сформулировал понятие «либертарианский патернализм» (*лат. pater* – отец). Идеи «либертарианского патернализма» легли в основу разработанной в исследованиях зарубежных ученых «теории подталкиваемого выбора». Искусство организации подталкиваемого выбора заключается в том, чтобы продумать такую последовательность подключения внешних стимулов, которая, во-первых, создавала бы у субъекта ощущение свободного (*фр. liberalis*) избрания необходимых шагов и действий, во-вторых, обеспечивала бы не показное и в то же время заботливое, «отеческое» (*лат. paternus*), наставничество в продвижении субъекта к намеченному (желательному) результату, в-третьих, в некоторых случаях заставляла бы задуматься о негативных последствиях отсутствия шагов в необходимом направлении. Другой Нобелевский лауреат Д. Канеман, анализируя книгу основателей метода, отметил, что в ней предлагаются решения дилеммы – как помочь людям делать правильный выбор, не ограничивая их свободы. «Талер и Санстейн защищают позицию либертарианского патернализма: государственные и общественные институты могут подталкивать людей к решениям, которые пойдут им на пользу в долговременной перспективе» [7, с. 539]. Вне всякого сомнения, соответствующие методики могут помочь в выборе и построении институтов и сообществ МПМ, особенно если, как мы говорили выше, организаторы научатся учитывать национальную ментальность.

Патернализм, как «отеческая» система воздействия, позволяет обратиться к патриотизму – отношению к своему отечеству. Нужен ли будет патриотизм в многополярном мире – вопрос достаточно акту-

альный. Чтобы разобраться в этом, приведем два противоречивых мнения не из многополярного мира. Одно из них принадлежит уже цитированному немецкому социологу М. Веберу, который в период биполярного мира следующим образом ориентировал на национально-патриотическое воспитание молодого поколения: «...народнохозяйственное сообщество представляет собой лишь иную форму борьбы наций между собой, и притом такую, которая не смягчила, а *отягчила* борьбу за утверждение собственной культуры... Не мир и человеческое счастье мы обязаны передать нашим потомкам в путь, а *вечную борьбу* за сохранение и взращивание нашей национальной породы» [3, с. 24; курсив М. Вебера]. Стоит подчеркнуть, что эта германская тенденция достаточно сильна не только в ФРГ, но и в некоторых других современных западных странах.

Представитель другой точки зрения – русский писатель Л. Толстой: «Патриотизм – это рабство». По его мнению, патриотизм служит только богатым и властительным себялюбцам, которые, опираясь на вооруженную силу, притесняют бедных. Всеобщая любовь к людям – вот что воодушевляло его, он надеялся на всеобщую свободу, труд и прогресс. Его надежды на то, что народы поймут друг друга, протянут друг другу руки и станут братьями, глубоко распространены и сегодня. Жизнь показала противоречия в обоих подходах, но все же здесь существенное значение имеют национальные особенности. Существуют устойчивые мнения специалистов о том, что огромная роль в экономических отношениях стран Восточной Азии (Китай, Корея, Япония) играет чувство национальной гордости и патриотизма. Во всех странах региона экономические реформы проводятся исключительно под патриотическими лозунгами. В частности, китайское самосознание и гордость за родину растут с экономическими успехами этой великой державы, и власти стремятся в полной мере использовать данный ресурс. Вряд ли произойдут кардинальные изменения, когда страна станет одним из центров МПМ.

Приведенные выше размышления о прямых и косвенных влияниях на поведение людей, мотивируют на краткий анализ роли управления и власти в МПМ. Сегодня тот факт, что рациональное построение гражданского общества невозможно вне отлаженного управления и одаренных личностей менеджеров. Осуществление властных функций, в любого рода территориальных и иных образованиях всегда этнопсихологично. Дело, прежде всего, в том, что любое социальное управление, в том числе политическими, социальными, производственными и гражданскими институтами, не появилось чудес-

ным образом во времена Форда, Файоля, Тейлора, Эмерсона и других талантливых ученых и практиков — основателей науки менеджмента, а тысячелетиями вызревало на национальной почве, неся в себе этническую самобытность мышления, культуры, моральных позиций, отношения к труду и власти каждого конкретного народа. В этом плане весьма характерен пример, когда Япония, практически изолированная в течение длительного времени вплоть до XIX в. от внешнего мира, от других стран, в XX веке возрастила на этнической почве такую систему политического и производственного управления, равной которой, по признанию многих, не было в то время в других странах. Япония модернизировалась, становилась современной, опираясь на собственную идентичность, оставаясь самобытной, не импортируя западную культуру, а, напротив, проявляя приверженность к своей собственной культуре, к гражданским позициям своего народа.

Но примеры, которые мы приводили по Японии, не единичен и даже не ограничивается государствами и сообществами одного региона. Если вникнуть в историю *любого* этноса, мы найдем в ней массу фактов, которые выступают подтверждением не только общих тенденций, но и закономерностей становления личности. Как справедливо пишет А. Занковский: *«Власть не только обеспечила прогресс человеческой цивилизации, но и явилась решающим фактором формирования специфически человеческих форм поведения в целом»* [6, с. 50; курсив автора цитаты]. Роль властных структур в конкретных субъектах многополярного мира вряд ли изменит свою сущность. В то же время в МПМ нельзя отрицать значение стран-лидеров, которые ведут за собой, показывают пример и первыми решают встречающиеся трудности. Но, соответственно, нужно ожидать и противоположных реальностей. Более того, непродуманные и неадекватные усилия «преобразователей» могут привести к неожиданным и нежелательным результатам. Иллюстрацией таких последствий служат реалии, описанные С. Хантингтоном: *«Политических лидеров, которые надменно считают, что могут кардинально перекроить культуру своих стран, неизбежно ждет провал. Им удастся заимствовать элементы западной культуры, но они не смогут вечно подавлять или навсегда удалить основные элементы своей местной культуры. И наоборот, если западный вирус проник в другое общество, его очень трудно убить. Вирус живучий, но не смертельный: пациент выживает, но полностью не излечивается. Политические лидеры могут творить историю, но не могут избежать истории. Они порождают разорванные страны, но не могут сотворить западные страны»* [17, с. 257–258].

На наш взгляд идея МПМ предполагает, особенно со стороны организаторов, во-первых, предвидение тех организационных и/или психолого-экономических проблем, которые придется решать его сообществам и институтам и, во-вторых, наличие теоретически и практически обоснованных установлений, которые можно (целесообразно) признать в качестве важных этнопсихологических принципов продвижения идей многополярного мира.

Что касается первого пункта, то кратко изложенные в данной статье положения концепции о роли ресурсов организационной и экономической этнопсихологии в реализации идей многополярного мира стали основой для конкретного исследования, позволившего хотя бы приблизительно очертить.

Приводя общие результаты ответов на вопрос, мы понимаем, что они составляют лишь «абрис» возможной проблематики, и в каждом «центре» будут встречаться их конкретные проявления. «Общее» дано лишь для того, чтобы иметь какие-то представления о том, с чем организаторам и менеджерам придется столкнуться. Точно также приблизительно (хотя мы надеемся на лучшее) можно сформулировать социально-психологические условия реализации идей функционирования центров (организаций, сообществ) многополярного мира с точки зрения организационной и экономической этнопсихологии:

- опора на общечеловеческие традиции, «зафиксированные» в коллективной памяти народов и в их истории при максимальном сохранении традиционных (даже малых) этносов;
- участие в совместных взаимовыгодных деятельности, в решении общих проблем, в обмене товарами и услугами позволяет представителям этносов эффективно реализовать индивидуальные роли, соответствующие их склонностям и способностям, дают личностям возможность поднять собственный престиж и статус;
- взаимодействующими этносами признается уникальность и самоценность каждого из них и личностей, их составляющих, право любого на собственный менталитет и оценку происходящих событий;
- принимается как нечто не подлежащее никаким сомнениям уровень национального достоинства представителей этносов, их высокие адекватные самооценки и самоуважение, в то же время чуждые элементов национальной исключительности, самодовольства, пренебрежения другими нациями;
- партнеры не допускают взаимной предвзятости, вульгаризированных стереотипов — «ярлыков» (прежде всего образов «агрессора»,

**Таблица 1**

Иерархия ответов респондентов на вопрос о том, какие сложившиеся в современной международной практике проблемы предстоит в первую очередь решать «институтам» многополярного мира

Вариант ответа	Все респонденты (%)	Респонденты разных национальностей (%)		
		Русские (299 ч.)	Буряты (72 ч.)	Другой национальности (48 ч.)
Укрепление межэтнического сотрудничества	44,08	43,81	47,22	43,75
Формирование межкультурной компетентности	39,10	43,81	22,22	37,50
Преодоление авторитарных методов руководства	29,62	31,10	38,89	4,17
Укрепление экологической стабильности	26,07	27,42	26,39	16,67
Преодоление коррупции в отдельных государствах	25,83	26,76	25,00	22,92
Проблема адаптации мигрантов	23,46	19,40	34,72	31,25
Повышение роли «малых» народов	22,75	24,08	16,67	20,83
Развитие традиций гостеприимства	18,72	15,05	25,00	29,17
Принятие ценностей стран-«лидеров» в группах многополярного мира	16,35	17,39	13,89	12,50
Сохранение аборигенных этносов	8,29	7,69	5,56	16,67
Другой ответ	2,61	2,68	1,39	4,17

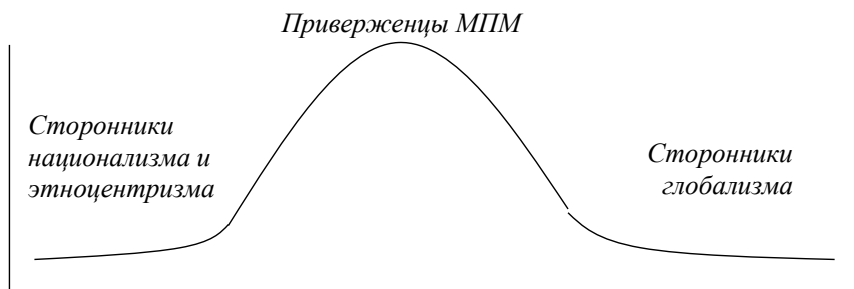
«притеснителя»), стремятся к преодолению различных предрассудков по отношению друг к другу;

- признаются и положительно оцениваются своеобразные традиции, обычаи, обряды, другие этнические нормы народов (в частности, этические, включая этикет), во взаимных контактах соблюдаются наиболее значимые из них;
- представителями и образовательными структурами этносов обеспечивается изучение языков друг друга, реализация межкультур-

ного образования, включающая в себя, с одной стороны знание особенностей культуры и быта других народов, с другой – учет этнопсихологических особенностей субъектов познавательного процесса при их обучении;

- при взаимных контактах выработаны общие нормы гостеприимства, толерантных отношений, значимые для всех информационных технологий и межкультурной коммуникации;
- лучшие атрибуты «иной» культуры, уникальные особенности других этносов, специфические умения и навыки их представителей воспринимаются как возможность расширения собственных потенциалов и способностей, как перспектив своего развития.

Отношение к многополярному миру, на наш взгляд, в идеальном варианте можно показать на основе, кривой Гаусса, которая, как известно, графически показывает нормальное распределение данных о каком-то явлении. Крайние точки зрения, позиции и т. п. на такой кривой отражают отрицание значения МПМ или из-за националистических позиций, или (противоположная сторона) из-за признания только ценностей глобализма. В нашем случае кривая нормального распределения выглядит следующим образом (см. рисунок 1).



**Рис. 1.** Возможное соотношение последователей национализма, глобализма и адептов МПМ

Анализ «нормального» подхода общества к рассматриваемому явлению позволяет утверждать, что основной характер отношения к МПМ будет отражать разумное большинство «субъектов» национальных сообществ. Они признают реальную поступь движения к многополярному миру, видят ее прогрессивный характер, но все же стремятся отстаивать и проводить в жизнь ситуационную и этнокультурную обоснован-



ность «крайних» точек зрения. Вполне естественно будут наблюдаться и ситуационные массовые переходы людей в ту или другую сторону.

Не трудно понять, что своеобразная этническая «мозаика» народов и этнических групп, включая российские, сориентированных на ценности МПМ, не может не воспользоваться возможностью защищать самих себя от любых экстремистских националистических и глобалистических посягательств. И одним из важных орудий такой защиты является межкультурная компетентность, поскольку она помогает раскрывать уникальную красоту каждой из этнокультурных групп и обеспечивать между ними содержательный диалог. И в этом также будет проявляться гуманистическая позиция россиян всех национальностей.

### Литература

1. *Акерлоф Д., Крэнтон Р.* Экономика идентичности. М.: Карьера-Пресс, 2011.
2. *Вебер М.* «Объективность» познания в области социальных наук и социальной политики // *Культурология XX век: Антология.* М.: Юрист, 1995. С. 557–603.
3. *Вебер М.* Политические работы (1895–1919). М.: Праксис, 2003.
4. *Винер Н.* Корпорация «Бог и голем». М.: АСТ, 2018.
5. *Дугин, А.* Теория многополярного мира. М.: Евразийское движение, 2013.
6. *Занковский А. Н.* Организационная психология: учебное пособие. М.: Форум, 2009.
7. *Канеман Д.* Думай медленно... решай быстро. М.: АСТ, 2019.
8. *Карнышев А. Д.* Межэтническое взаимодействие в Бурятии: социальная психология, история, политика. Улан-Удэ: БГУ, 1997.
9. *Карнышев А. Д.* Этнопсихологические и кросс-культурные тенденции развития и оценки ресурсов многополярного мира (западные и восточные подходы) // *Этнопсихологические и кросс-культурные проблемы и ресурсы становления многополярного мира (восточный и западный подходы).* Материалы Международной научно-практической конференции. Иркутск: Изд-во ИГУ. С. 14–25.
10. *Карнышев А. Д.* и др. Ксенофобия: Этнопсихологические истоки и ресурсы преодоления в многополярном мире: Учебное пособие. Иркутск: ИГУ, 2022.
11. *Карнышев А. Д.* Изоморфизм и эмерджентность как феномены нейрофизиологии и организационной психологии // *Организационная психология.* № 3. 2015. С. 26–48.

12. *Карнышев А. Д., Иванова Е. А.* Экономическая этнопсихология о проблемах и перспективах индигенизации и многополярного мира в азиатском регионе // Актуальные проблемы современной социальной психологии и ее отраслей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 697–705.
13. *Карнышев А. Д., Карнышева О. А.* Атрибуты генеалогии и сибирской транскультурной психологии как источники представлений о моделях многополярного мира // Сибирский психологический журнал, № 21. С. 43–49.
14. *Карнышева О. А.* Восприятие особенностей многополярного мира респондентами с моно- и биэтнической идентичностью // Этнопсихологические и кросс-культурные проблемы и ресурсы становления многополярного мира (восточный и западный подходы): Материалы Международной научно-практической конференции. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2023. С. 120–127.
15. *Лебедева Н. М.* Этническая и кросскультурная психология. М.: Макс-Пресс, 2011.
16. *Маршалл А.* Основы экономической науки. М.: Эксмо, 2008.
17. *Хантингтон С.* Столкновение цивилизаций. М.: АСТ, 2022.
18. Этнопсихологические и кросс-культурные проблемы и ресурсы становления многополярного мира (восточный и западный подходы). Материалы Международной научно-практической конференции, 29 июня–1 июля 2023 г. (г. Иркутск) / Под общ. ред. А. Д. Карнышева, И. А. Журавлевой, Е. А. Ивановой. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2023.
19. *Desmettre S.* Les dessous du patriotisme économique // Regards croisés sur l'économie, 2008. V. 1 (3). P. 286–290. URL: <https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2008-1-page-286.htm>.
20. *Herzog Ph.* Du patriotisme économique au développement partage // Confrontations Europe. 2007. № 77. P. 18 (14).
21. *Carayon B.* Patriotisme économique et mondialisation // Defense Nationale. 2006. № 12. P. 61.

## **The interaction of the resources of organizational and economic ethnopsychology in the realization of the idea of a multipolar world**

*A. D. Karnyshev*

*Interdisciplinary Laboratory of Psychological, Economic and Cross-cultural Studies,  
Institute of Social Sciences Irkutsk State University, Irkutsk*

Despite the presence of seemingly established centers of the multipolar world (MPM), many contours of the MPM remain at the predictive level, which

means they have the status of a general idea with its own national invariants. In our ethnocultural study, a significant part of the respondents (N=422) pointed to its predictive nature: a concept in which there is something rational, but the attitude towards it will show the future – 49.3%. The important thing is that the idea most often has a prolongation into tomorrow, and it is often uncertain. And this is not only, for example, the future structure and interaction of the peoples of North and South Korea, Mongolia, Japan, but also the fate of the small peoples of the North and Siberia in a multipolar world. In the modern concept of a multipolar world (R. Huntington), the concept of indigenization is introduced, the essential explanation of which is the recognition by Asian countries of the successes of their economic “breakthrough” by adherence to traditional culture and “residual”.

*Keywords:* indigenization, ethnic mentality, identity, polyethnicity, economic cooperation, ethnic identification. organizational forms, psychological.

## **Ответственность как социально-психологический феномен в контексте представлений о профессиональной деятельности**

*Д. А. Китова, А. Л. Журавлев*

*Институт психологии РАН, Москва*

В статье представлен анализ психологических проблем ответственности. Основные направления этих исследований можно обобщить двумя ведущими тенденциями: в первом случае, ответственность выступает составным элементом более широкой социальной проблемы, во втором — предметом исследования становится феномен ответственности, как относительно автономное психологическое явление. В представлениях респондентов ответственность рассматривается ими как неотъемлемая часть профессиональной деятельности, которая возникает с началом выполнения работником своих должностных обязанностей и не может существовать иначе, как в рамках трудовой деятельности. В рамках технологических процессов профессиональную деятельность наиболее связывают с соответствующим образованием, режимом работы и производственными процессами (делом). С социальной точки зрения, профессиональная ответственность, замкнута в рамках технологических процессов и может транслироваться в адрес работодателя, а не работника. Ответственность профессионала меньше всего отождествляется с такими категориями, как: «страна», «деньги», «политика», «власть», «договоренность», что указывает на нежелание профессионалов брать на себя ответственность за протекание социальных процессов, как на производстве, так и в обществе в целом.

*Ключевые слова:* ответственность, профессиональная деятельность, образование, режимы работы, должностные обязанности.

## Введение

Ответственность в границах *психологического знания* уместно разделить на две наиболее крупные *сферы* изучения. Первая ограничена рамками психологии личности и рассматривается как *ответственность личности* перед собой и/или другими людьми. В пределах социальной психологии, – в наиболее широком ее рассмотрении, как взаимодействия человека с остальным миром, – феномен можно определить как *социальную ответственность*: ответственность вместе с другими (со-ответственность), когда она распределена между несколькими людьми или группами лиц.

Далее, изучение психологических проблем ответственности, как и ее рассмотрение в рамках общенаучных категорий, происходит в русле различных социальных сфер жизнедеятельности человека и общества. Основные направления этих исследований можно обобщить в качестве двух ведущих тенденций: в первом случае, ответственность выступает *составным элементом* более широкой социальной проблемы, а во втором – предметом исследования становится сам феномен ответственности, как относительно *автономное психологическое явление*<sup>1</sup>.

Важно обратить внимание на представленность ответственности в контексте *прикладных* исследований. Можно упомянуть многие, требующие серьезного научного анализа *сферы* жизнедеятельности общества (экологическая, образовательная, медицинская, профессиональная и т. д.), решаемые при этом *задачи* (фундаментальные, прикладные, практико-ориентированные) и возможные *уровни* анализа ответственности – *глобальный* (общемировой), *международный* (в рамках взаимодействия различных стран), *макросоциальный* (уровень конкретного государства), *мезоуровень* (уровень социальных институтов – организаций, предприятий, общественных объединений и т. д.), а также *микроуровень* – уровень ответственности частных лиц (гражданская, персональная, индивидуальная, авторская и т. д.). Многообразие представленных позиций усиливается *динамичностью* общественных процессов, спецификой научных *отраслей*, каждая из которых вносит свою точку зрения в обсуждение проблемы, а также практико-обусловленным разнообразием *междисциплинарных* подходов.

Такое понимание феномена придает ответственности неограниченную вариативность, фактически превращая ее в неисчерпаемую

---

1 В работе представлены оба варианта. Изначально ответственность рассматривается в качестве компонента профессионализма, а затем она (ответственность) анализируется как самостоятельное явление.

предметную область гуманитарных исследований. Такая природа феномена позволяет выявить информацию с высокой социальной значимостью в границах различных научных направлений и теоретических концепций. Обращение к анализу ответственности в качестве составного элемента профессиональной деятельности, стало *целью* изучения обыденных представлений населения о профессии как социальном явлении.

*Состояние исследований проблемы в рамках эмпирической психологии.* В эмпирических психологических исследованиях ответственность рассматривается довольно широко — это ее изучение в границах инновационной экономики (Н. В. Анненкова, С. М. Буянова, М. А. Гадгарина), психологии собственников жилья (И. Н. Сенченко), системе социальной защиты занятого населения (С. Ф. Гончаров), реализации основных принципов формирования социальных инвестиций (Е. В. Шарова), факторов конструирования социальной сплоченности в российских компаниях (И. В. Долгорукова), социального анализа в рекламе (С. Б. Калмыков) и т. д. Можно обратиться и к ряду *прикладных* работ, в которых психология ответственности рассматривается как *инструмент* регулирующего воздействия. Так, она исследуется как фактор *устойчивого развития социально-экономических систем* разного уровня (Н. А. Толстоброва, М. Ю. Осипова, Т. А. Симагутин), при этом изучаются *механизмы* в прикладных программах развития *рыночной экономики* (С. Н. Трунин, А. Р. Муратова), рассматриваются потенциальные *средства* социально-экономического *развития различных стран* (Х. Чафор). В частности, выделены стратегические приоритеты социально-экономического развития *России* (Б. С. Батаева), ведутся исследования в системе социальной защиты работников *угольной отрасли* Кузбасса (Т. Н. Мартынова, Н. Н. Равочкин). Проблемы представлены в порядке сужения масштабов исследовательских задач.

*Методологические* особенности исследования ответственности представлены в Научной электронной библиотеке (НЭБ) широким анализом работ отечественных (В. И. Рерке, В. И. Демаков, Я. А. Портная, Д. С. Минюкова) и зарубежных авторов (С. В. Шевцова, А. М. Жуков, А. Е. Березина, М. М. Калашникова), в рамках которых рефлексироваться, как принципы и методы диагностики ответственности личности (В. Г. Сахарова), так и производится осмысление категорий, механизмов и средств диагностики *социальной* ответственности (С. Л. Богомаз).

К *прикладным* исследованиям ответственности можно обратиться в рамках изысканий в различных отраслях психологии и вытекающей из них совокупности вопросов: теоретико-методологические

аспекты профессиональной ответственности *военного* специалиста (О. С. Полищук); *политическая* ответственность современных лидеров молодежных движений (И. А. Панарин); *социальная* ответственность в контексте психологии отцовства (Н. А. Фомина, М. В. Пастухова) и материнства (Н. Н. Селина), а также психологии семейных отношений в целом (Н. А. Камнева, А. Насири); *педагогические* технологии формирования ответственности (К. В. Косарев) или изучения пространства ответственности подростков (Е. В. Воробьева). Наиболее широко такого рода исследования представлены в публикациях по экономической и юридической психологии. В *экономической* психологии – это ответственность в условиях становления инновационной экономики (Н. В. Анненкова, С. М. Буянова, М. А. Гагарина), психологии собственников жилья (И. Н. Сенченко), системе социальной защиты занятого населения (С. Ф. Гончаров), при реализации принципов формирования социальных инвестиций (Е. В. Шарова), контексте факторов конструирования социальной сплоченности в российских компаниях (И. В. Долгорукова), социальном анализе в рекламе (С. Б. Калмыков) и т. д. В рамках *юридической* психологии также можно рассмотреть широкий спектр исследований: психология *субъекта* юридической ответственности (С. В. Быков) с выделением конкретных субъектов ответственности – *сотрудников* уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России (М. И. Минюкова), *коррупционеров* (В. И. Красиков), *несовершеннолетних* осужденных (М. М. Калашникова) и т. д. В этом направлении важно выделить и фундаментальные работы *общетеоретического* плана – анализ состояния ответственности, лежащего в основе преступного поведения (И. С. Дерова).

Значимо также обратить внимание на концептуальные особенности разработки проблем ответственности в рамках *социальной психологии и психологии личности*. Так, в рамках психологии личности много исследований ориентированы на разработку теоретических принципов (Е. Н. Андреева, С. В. Быков, К. Муздыбаев, И. В. Проталинская, Е. С. Ермакова, Т. В. Слотина), в рамках которых можно выделить исследования ответственности как проблемного *направления* психологии (П. Ю. Калистратов), *системного свойства* личности (В. А. Тимофейчева, Е. Н. Андреева), *уровней* профессиональной ответственности (С. Л. Богомаз), специфики *персональной* деятельности (Е. М. Бахмат, А. А. Стреленко). В контексте социальной психологии изучаются тенденции их развития, разнообразие методологических подходов (И. А. Панарин, В. В. Очнев, А. В. Шлегель), специфические проблемы – такие, как категории социальной (А. И. Сорокин) и пенитенциарной

психологии (М. М. Калашникова), роль ответственности в практической психологии (В. М. Розин), ценностная структура взаимоотношений людей (Л. А. Барановская).

В контексте исследований проблемы последних лет в Институте психологии РАН можно представить некоторые новые направления эмпирического анализа проблемы, такие как: ценностно-смысловые детерминанты профессиональной ответственности в обыденном представлении россиян [3, 13] и феномен ответственности в структуре представлений россиян о профессиональной деятельности [5].

Таким образом, ситуации изучения ответственности реализуются в рамках различных научных направлений, в том числе и в организационной психологии, и их можно представить в качестве двух частично пересекающихся сфер: в зоне пересечений каждой находятся исследования самого феномена (ответственности) и двух не пересекающихся между собой долей, в одной из которых сосредоточены смежные проблемы гуманитарных наук, а в другой — та часть феномена, которая остается востребованной лишь в рамках психологического анализа.

*Организация эмпирической части исследования.* В качестве исследовательской площадки избрана социальная сеть «В контакте». Эмпирический материал собран из сообщений пользователей, содержащих в тексте слово «профессия»<sup>1</sup> или включающие его выражения. Обработано 1798 сообщений. Из текстов сообщений исключены стоп-слова — общепотребляемые слова, не имеющие смысловой нагрузки. Исключение стоп-слов осуществлялось посредством *статистического анализа* с использованием *точного метода Фишера*. Анализ сопряженности слов осуществлен посредством соотнесения слов с корпусным *датасетом русского языка* (RuTweetCorp) на основе *распределения Бернулли* [9]. *Частотный анализ* слов реализован с помощью программы RuMorphu2 [12]. *Классификация сообщений* произведена в экспертном режиме. Для анализа эмоциональной тональности слов и сообщений использована нейросеть, обученная по модели FastText. Сеть обучалась методом максимального правдоподобия [подробнее см.: 2].

$$\sum_{t=1}^T \sum_{c \in \mathcal{C}_t} \log p(w_c | w_t) \quad , \text{ где}$$

---

<sup>1</sup> Сбор и обработка слов произведены с учетом их морфологии.



$$p(w_c | w_t) = \frac{e^{s(w_t, w_c)}}{\sum_{j=1}^W e^{s(w_t, j)}}, \text{ где}$$

$$s(w, c) = \sum_{g \in G_w} \mathbf{z}_g^\top \mathbf{v}_c.$$

где:  $w_t$  – слово из обучающей выборки,  $w_c$  – слово в контексте  $C_t$ ,  $s$  – функция оценки,  $G_w$  – набор эн-грамм, слова  $w$ ,  $\mathbf{z}_g$  – это выученный нейросетью вектор эн-граммы  $g$ .

Особенность такого подхода состоит в представлении слова не как неделимой единицы (что обычно делается в моделях Word2Vec), а как комбинации энграмм (последовательностей символов), каждая из которых имеет свой вектор. Таким образом, сеть учится распознавать паттерны внутри слова (например, морфемы) и быть устойчивой к изменениям окончаний и т.д. при словообразовании, что важно для русского языка [1]. На основе нее работает анализ тональности Dostoevsky (новая версия использует Fasttext).

Статистический анализ по сравнению разных выборок текстов можно проводить следующим образом. Имея распределения ключевых слов в двух выборках текстов (словарь и сообщения) и установив соответствие между терминами, можно провести статистический тест гипотезы об идентичности распределений вероятностей появления в текстах каждого из терминов (пары терминов). Представив упоминание слова в сообщениях в качестве распределения Бернули

$$f(k; p) = p^k (1 - p)^{1-k}$$

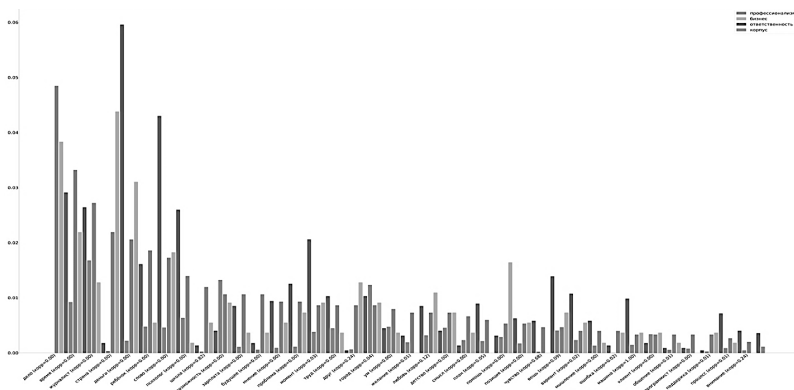
и взяв за нулевую гипотезу идентичность соответствующих распределений, можно применить критерий согласия Пирсона

$$P(\chi_n^2 > \chi_{r, \alpha}^2) = \frac{1}{2^{r/2} \Gamma(r/2)} \int_{\chi_{r, \alpha}^2}^{\infty} s^{r/2-1} e^{-s/2} ds$$

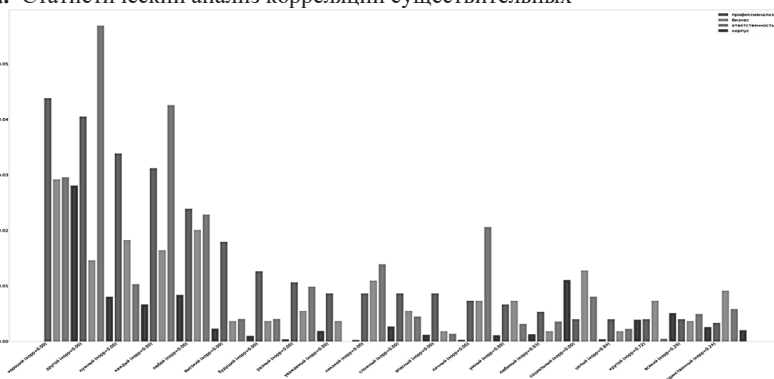
при стандартном уровне значимости  $\alpha=0,05$  и отвергнуть гипотезу в случае  $p < 0,05$ . Примеры статистической обработки текстов представлены на рисунке 1.

## Результаты эмпирического анализа

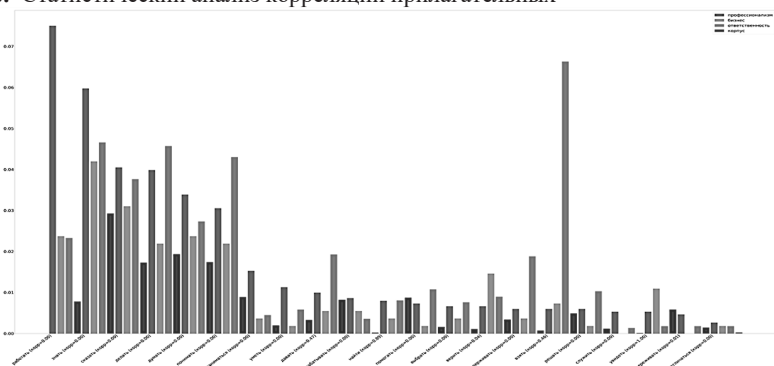
Общий анализ наиболее часто употребляемых в сообщениях о профессии слов показал, что профессия увязывается с самыми разно-



**а.** Статистический анализ корреляции существительных



**б.** Статистический анализ корреляции прилагательных



**а.** Статистический анализ корреляции глаголов

**Рис. 1.** Статистический анализ корреляции слов для выявления «стоп-слов» (на оси X представлен уровень корреляции слов, на оси Y – сами слова)



**Рис. 2.** Наиболее часто употребляемые слова из текстов пользователей о профессии

образными социальными категориями (рисунок 2). Среди существительных это такие широко охватывающие социальные ситуации слова, как «время», «военный», «образование», «родина», «мир», «жизнь», а также более близкие к социальному миру профессий – «профессия», «профессионал», «врач», «учитель», «журналист», «повар», «рабочий», «призвание» и т. д. Эти позиции можно определить через понимание профессии в узких рамках – как сферу деятельности профессионала, и в более широком социальном контексте – как воздействие деятельности профессионалов на развитие общественных процессов в различных отраслях социально-экономического пространства, а также на уровне государства и в международной сфере («мир», например). Также показательна категория «время», что можно увязать с динамикой социальной жизнедеятельности общества. На неразрывную связь сообщений пользователей с современностью указывают и такие слова как «военный», «защищать», «обязывать», которые отражают сегодняшние российские ситуации, связанные с СВО.

Среди глаголов можно выделить такие слова, как «работать», «говорить», «думать», «получать», «стать», «понимать», что указывает на необходимость активных усилий для достижения профессиональных результатов, в том числе в ходе освоения профессии (слова – «учиться», «стать», «получать»). Таким образом, здесь можно говорить об осознании пользователями необходимости проявления непосредственной ак-

тивности человека, как в ходе получения профессии, так и в процессе реализации такого рода деятельности. Важно обратить внимание и на понимание необходимости использования определенного интеллектуального потенциала («понимать»).

В свою очередь, прилагательные – «нужный», «российский», «невозможный» – также указывают на социальную значимость (востребованность), географический и культурный контекст профессиональной деятельности, а также необходимость поиска путей к решению сложных социальных задач («невозможный»). Таким образом, в рамках представлений пользователей социальных сетей, профессиональную деятельность личности можно трактовать как сложный, пролонгированный во времени и требующий систематических усилий со стороны человека и общества процесс.

Следующий этап исследования связан с выделением смысловых эмоциональных контекстов в восприятии профессиональной деятельности. Высказывания пользователей показали очень широкий спектр мыслей, чувств и переживаний, связанных с профессиональной деятельностью человека. Эти проявления психологических ситуаций и их оценки определяются как страхи, раздражение, сомнения, намерения, косность мышления и т. д. Более подробно см. таблицу 1, в которой представлены характерные высказывания и их смысловые психологические контексты.

На следующем этапе необходимо обратить внимание на представленность феномена «ответственность» в текстах пользователей о профессии, для чего из общего количества текстов о профессии выделены сообщения, содержащие слово «ответственность». Отбор сообщений произведен с учетом морфологии слова. Примеры анализа (в частности, эмоционального) высказываний такого рода представлены в таблице 2. В этой таблице приведены примеры высказываний и числовые значения эмоциональной выраженности, увязанные с конкретными словами – второй столбец (там же).

Как выявлено по представленному выше алгоритму анализа слов (рисунок 1), *ответственность* связывается с конкретными объектами – (это слова – «страна», «дети» или «ребенок»), различными жизненными ситуациями в жизнедеятельности профессионалов (слова – «варианты», «ошибки», «альтернативы», «процессы», «выбор», «внимательность»); с материальными ценностями («вещи», «ресурсы», «оборудование», «материалы»), а также с принципами ответственности *морали* [4, 5]. Такого рода информацию можно найти и у других авторов. Так, выявлено, что «пространство профессиональной ответственности

**Таблица 1**

Высказывания о профессии пользователей социальных сетей

№	Смысловой контекст	Характер высказываний о профессии
1	Страх	– ...мне даже страшно думать о будущем, так как не вижу себя ни в одной профессии.
2	Смысл жизни	– ... это не профессия даже, а смысл жизни.
3	Ответственность	– ... сам выбрал свою профессию, на тебе и ответственность.
4	Преодоление	– ... чувство вины – штука неприятная. Полезнее всего выделить или трансформировать в ответственность.
5	Стереотипизация	– Психологи и психиатры сами на 90% психи.
6	Раздражение	– Профессии учителя, врача, правохранителя с их зарплатами привлекательны лишь для садистов и психопатов.
7	Неуверенность	– 0 – уверенности в себе, 0 – уверенности в завтрашнем дне, еще и сайт такой: «Уходящая профессия»...
8	Нравственность	– Главное быть человеком, профессия вторична, хотя несомненно оставляет отпечаток на личности.
9	Сомнения	– ...сходила на пару и подумала, зачем мне эта профессия?
10	Намерения	– ... Так получилось, что я профессионал в ничем и мне достался выбор: оставаться в родном городе или учиться в другом регионе. Первое я уже успел прочувствовать, так что выбор очевиден.
11	Мечты	– Эх, открыть бы свой ресторан, стать в нем шеф-поваром...
12	Эрудированность	– Высшее образование показатель, что ты все-сторонне развитый человек. Никто не заставляет тебя его получать... можешь поступить в колледж (ПТУ), где будут учить конкретно профессии, без философий, социологий, физики и химии.
13	Косность мышления	– Продавщица в магазине сказала божу: «Был бы у меня отец олигарх – я бы вам тут все бесплатно отдала». Забавно, что в своих фантазиях о жизни в семье олигарха она все еще работает в магазине.
14	Творчество	– Больше всего в профессии меня стопорит то, что вот, смотришь, и всю одежду уже придумали... а потом люди придумывают что-то новое... а ты так и сидишь, и снова думаешь, что уже все придумали.

Продолжение таблицы 1

№	Смысловый контекст	Характер высказываний о профессии
15	Самобытность	— ...Вы не можете допустить того, что независимо от профессии и образования люди по-разному мыслят, разное читают, по-разному образованы.
16	Увлеченность	— Если говорить про постоянные изменения среды... и необходимость максимальной производительности — нужна вовлеченность персонала. Если человек не любит свою работу — мало что получится.
17	Принуждение	— ...родители обещали поддержать меня в выборе профессии, а закончилось: ты туда не пойдешь, я так сказала.
18	Утаивание	— ...молчу о своей будущей профессии, потому что все будут смеяться и переспрашивать. Поэтому я всегда вру о том, кем собираюсь стать. Все равно через 2 года я этих людей больше не увижу.
19	Позиция	...злюсь на людей, которым капитализм «промыл мозги» настолько, что они считают, что обучаться на всякие неактуальные профессии — это бесполезно.
20	Дилемма	— Как вы считаете, стоит ли полностью себя отдавать той профессии/занятию, которым занят на данный момент? или просто «срубить бабла», каких-то еще плюсов и двигаться дальше?
21	Размышления	— ...сажу, смотрю на три профессии, которые мне в целом интересны и не понимаю, как дальше жить — у меня нет столько денег на учебу и времени тоже нет.
22	Желания	— Учебу можно тупо отсидеть, диплом купить вместе с разрядом, а желание работать и расти в профессии не займешь и не купишь.
23	Выбор	— ...меня так все бесит, вот этот выбор профессии, почему нет школы после школы, в которую ты идешь и учишься основам взрослой жизни, а там тебе помогают понять, что делать дальше в этой жизни?
24	Локус контроля	— Люди сами себе устраивают проблемы — никто не заставляет их выбирать скучные профессии, жениться не на тех или покупать неудобные туфли.
25	Проницательность	— ...Вам, психологам, хорошо, вы научены невидимое видеть.

Продолжение таблицы 1

№	Смысловой контекст	Характер высказываний о профессии
26	Неудовлетворенность	– Мне нравится моя профессия, но когда дело доходит до того, чтобы что-то делать, то я очень сильно разочаровываюсь в себе.
27	Периодизация	– В 20 лет человек не может адекватно руководить кем-либо ... а в 80 пора завязывать с профессией, хотя есть исключения, конечно.
28	Разочарования	– ...ладно, будем честны, я в целом пожалела о выборе профессии еще на первом курсе.
29	Тревога	– Если работа снова нарушит мою эмоциональную стабильность, к которой я так долго шла, то я серьезно задумаюсь, чтобы уходить.
30	Негодование	– Эта ситуация сейчас абсолютно во всех сферах! Случайные люди после случайных курсов, где им внушают, что теперь и они тоже могут, идут в профессии и обесценивают их полностью!
31	Интенции	– У меня появилась такая мысль: «может пойти работать по профессии»? Сам не знаю, с чего это вдруг.
32	Утомление	– Я уже устала искать что-то по своей профессии и получать либо игнор, либо отказы...
33	Недоумение	– Профессионал – не гарантия (!) от ошибок, усталости и прочих факторов, действующих на мозговую деятельность. Все такие правильные, просто диву даюсь.

психологов неизменно рассматривается с учетом морально-нравственного аспекта деятельности» [11]. или же, что «профессиональная ответственность лежит в семантическом пространстве понятия «риски профессиональной деятельности»» [8, 10].

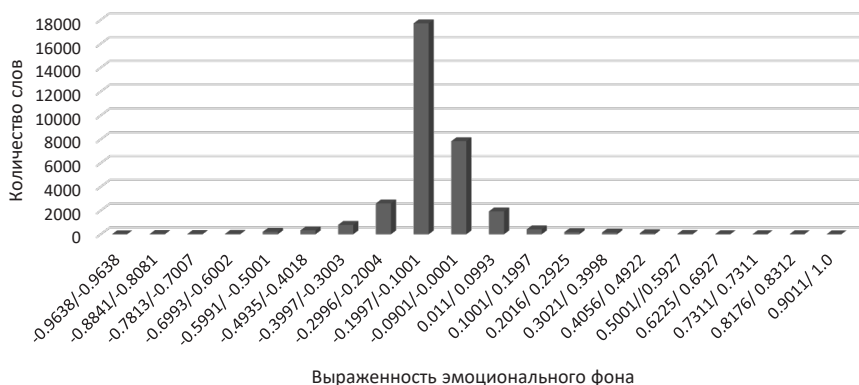
Если рассматривать *ответственности профессионала через призму* наиболее массового характера обсуждений, то ответственность «соотносят с требованиями по *безопасности* (слова – «процессы», «внимательность»), с *проблемными*, в том числе чрезвычайными, ситуациями («проблема», «ошибка», «момент»), с *результатами* деятельности («делать», «понимать», «поддерживать», «решать»), личностными и профессиональными *качествами* специалиста («выбор», «мнение», «чувство ответственности»), *персонализацией* обязанностей («каждый», «другой», «любой», «личный», «всякий») и *неотчуждаемой*, априорной интегрированностью в профессию («брат», «отвечать» [подробнее см.: 6, с. 49].

**Таблица 2**

Эмоциональный фон слов в сообщениях пользователей о профессиях

П/п	Слова	Фрагменты текстов
1	Уметь (−0,2723)	– Если назвался профессионалом, то <i>умей</i> принимать решения и брать на себя за них <i>ответственность</i> .
2	Делать (−0,2569)	– <i>Я делаю</i> свою работу молча, зачем вести пустые разговоры! А она вот наобещала, наговорила и теперь не готова брать на себя такую <i>ответственность</i> .
3	Забыть (−0,2540)	– ...многие воспитатели, которые считают поведение ребенка неудовлетворительным, <i>забывают</i> , что перекладывают <i>ответственность</i> за это на самого ребенка.
4	Пойти (−0,2539)	– ...не знаю, куда <i>пойти</i> учиться и что делать с моей патологической боязнью брать на себя даже малейшую <i>ответственность</i> .
5	Идти (−0,2428)	– Заведомо <i>идти</i> на ложь...вопреки <i>ответственности</i> . В какой-то степени, это преступление перед самой собой.
6	Родиться (−0,2424)	– Никто не выбирает, где и в какой семье <i>родиться</i> , но каждый должен ответить за свои поступки, с учетом всех обстоятельств, конечно.
7	Остаться (−0,2346)	– ...у всех должны быть мозги и своя <i>ответственность</i> за решение уйти или <i>остаться</i> в профессии, легко винить в своих ошибках других.
8	Твориться (−0,2226)	– ...Вы не можете уволиться, дорогая моя, вы понимаете, что <i>творите</i> ? Вы готовы понести <i>ответственность</i> за мое больное сердце?
9	Найти (−0,0243)	– Пожалуйста, берите <i>ответственность</i> за свою жизнь НА СЕБЯ, делайте себя счастливым самостоятельно, не ждите, что вас кто-то осчастливит, <i>найдите</i> опору в себе, это важный фундамент жизни и профессии тоже.
10	Работать (−0,0224)	– Именно от людей зависит, как будет <i>работать</i> Государство: чтобы хорошо <i>работать</i> и нести <i>ответственность</i> за страну, нужны голова, сердце, совесть, видение образов будущего и воля.
11	Мечтать (0,0359)	– ...Но вот, что делать, если вторая половина (супруга) <i>мечтает</i> о детях или предки о внуках? Заметьте, <i>мечта</i> не моя, – а кто в <i>ответе</i> ?
12	Пройти (0,2861)	– ... сейчас я <i>пройду</i> в душ, подумаю, соберусь и возьму за это на себя <i>ответственность</i> .





**Рис. 2.** Распределение общего эмоционального фона в текстах пользователей

При этом неотчуждаемый характер профессиональной ответственности «атрибутируется как субъекту – отвечать должен *каждый*, независимо от персональных или социальных обусловленностей, так и объекту ответственности – профессионалы в ответе перед *каждым* членом общества независимо от его (представителя социума) своеобразия» [6].

Анализ выраженности эмоционального фона сообщений позволил показать, что диапазон переживаний человека вызванный профессиональной деятельностью весьма широк (распределение числовых значений эмоций произведено по 20-балльной шкале от  $-1$  до  $+1$ ) – от незначительных эмоций до высокочувствительных переживаний, которые можно оценивать как максимально возможный их уровень. Наиболее выраженными в общем спектре переживаний являются негативные (диапазон от  $-0,2996$  до  $+0,2004$ ), что пользователи часто объясняют низким уровнем заработных плат даже при очень высокой квалификации. Эту информацию подтверждают и более ранние исследования. Так, выявлено, что «низкий уровень оплаты труда выступает устойчивым негативным фоном профессиональной деятельности на протяжении многих лет, став традиционным социальным явлением» [3, с. 61]. Важно также отметить, что несмотря на экспрессивность (широкое распространение) негативных переживаний их интенсивность остается невысокой. Негативные оценки пользователей также вызывает недобросовестное (безответственное) отношение некоторых людей к работе (второе по частоте упоминаний). В остальном, общий эмоциональный фон отношения к профессиональной деятельности можно определить как нейтральный/уравновешенный (диапазон

от  $-0,0901$  до  $+0,0993$ ). Нейтральные высказывания больше связаны с обсуждением повседневных проблем профессиональной жизнедеятельности человека и общества, что происходит при обмене информацией о текущих обыденных ситуациях, связанных с профессиональной жизнедеятельностью.

## Выводы

1. Анализ психологических проблем ответственности, как и ее рассмотрение в рамках общенаучных категорий, сохраняется актуальным в различных социальных сферах жизнедеятельности человека и общества. Основные направления этих исследований можно обобщить двумя ведущими тенденциями: в первом случае, ответственность выступает *составным элементом* более широкой социальной проблемы, во втором – предметом исследования становится феномен ответственности, как относительно *автономное психологическое* явление.
2. Профессия воспринимается пользователями как важнейшая составная часть жизнедеятельности человека и общества, которая сопряжена с необходимостью принимать решения и возможностью оказывать влияние на состояние общества в целом.
3. В представлениях пользователей социальных сетей ответственность рассматривается ими как неотъемлемая *часть* профессиональной деятельности, которая возникает с началом выполнения работником своих должностных обязанностей и не может существовать иначе, как в рамках трудовой деятельности.
4. С процедурной точки зрения, по мнению пользователей, профессиональная ответственность возлагается на специалиста с момента заступления в должность и становится неотчуждаемой ее компонентой вне зависимости от призвания, компетентности, психологических характеристик (хороший–плохой, умный–глупый, дружелюбный–заносчивый и т. д.), возраста или самочувствия. Дополнением к данной позиции является то, что ответственность специалиста также никоим образом *не* коррелирует с какими бы то ни было качествами людей, находящихся в зоне его полномочий, в частности, с социальной дистанцией (близкий, чужой, мой) или социальным статусом (всякий, любой, каждый).
5. Ответственность, как социально-психологический феномен, в структуре переживаний пользователей больше представлена негативными эмоциональными фонами, хотя их выраженность (чи-

словые значения) довольно низкая. Анализ эмоционального фона сообщений пользователей позволяет констатировать, что феномен ответственности в профессиональной деятельности порождает широкий спектр различных переживаний, в структуре которых недобросовестное отношение к исполнению своих обязательств вызывает исключительно негативные оценки.

6. Основываясь на описанных выше принципах усиления профессиональной ответственности при наличии большого количества людей (*стратегическая* характеристика) или в непредвиденных ситуациях (*оперативная* характеристика), пользователи ратуют за реализацию принципа постепенного продвижения специалистов по *карьерной* лестнице, игнорирование которого, по их мнению, может приводить к неоправданным рискам.

## Заключение

Как оказалось, в рамках *технологических процессов* профессиональную деятельность наиболее связывают с соответствующим образованием, режимом работы и производственными процессами (делом). С *социальной точки зрения*, профессиональная ответственность, замкнута в рамках технологических процессов и может транслироваться в адрес работодателя, а не работника. Ответственность профессионала меньше всего отождествляется с такими категориями, как: «страна», «деньги», «политика», «власть», «договоренность», что указывает на нежелание профессионалов брать на себя ответственность за протекание социальных процессов, как на производстве, так и в обществе в целом (т. е. ответственность концентрируется лишь в рамках исполнения профессиональных обязанностей), что своего самостоятельного изучения.

## Литература

1. Двойникова А. А., Карпов А. А. Аналитический обзор подходов к распознаванию тональности русскоязычных текстовых данных // Информационно-управляющие системы. 2020. № 4 (107). С. 20–30.
2. Демидова О. А. Метод максимального правдоподобия. URL: [https://www.hse.ru/staff/demidova\\_olga](https://www.hse.ru/staff/demidova_olga) (дата обращения: 28.03.2022).
3. Журавлев А. Л., Зинченко Ю. П., Китова Д. А., Первачева О. А. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной ответственности в обыденном представлении россиян // Национальный психологический журнал. 2024. № 1 (53). С. 56–76.

4. Журавлев А. Л., Китова Д. А. Социально-психологические ресурсы развития общества в условиях цифровых технологий // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8. № 2 (30). С. 24–40.
5. Журавлев А. Л., Китова Д. А. Феномен ответственности в структуре представлений россиян о профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 5. С. 47–57.
6. Китова Д. А., Журавлев А. Л. Автоматизированный анализ текстов в психологии: состояние и перспективы мировых исследований // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 2. С. 105–115.
7. Китова Д. А., Журавлев А. Л. Социально-психологические ресурсы развития общества в условиях цифровых технологий // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8. № 2 (30). С. 24–40.
8. Кочнева Е. М., Морозова Л. Б. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований // Вестник Мининского университета. 2016. № 4 (17). С. 30.
9. Рубцова Ю. Автоматическое построение и анализ корпуса коротких текстов (постов микроблогов) для задачи разработки и тренировки тонового классификатора // Инженерия знаний и технологии семантического веба. 2012. № 1. С. 109–116.
10. Спенсер Л., Спенсер М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. М.: Изд-во ГИППО, 2010.
11. Чиркова Т. И., Кочнева Е. М., Мялкина С. П. Профессиональные риски в структуре профессиональной деятельности психолога: контекст вузовской подготовки // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № 6. С. 171–175.
12. Korobov M. Morphological analyzer and generator for Russian and Ukrainian languages // Communications in Computer and Information Science. 2015. V. 542. P. 330–342.
13. Zhuravlev A. L., Zinchenko Yu. P., Kitova D. A. Trends in the Study of Cultural-historical Phenomena on the Internet (based on a study of Russians' attitudes towards money) // Psychology in Russia: State of the Art. 2022. V. 15. № 1. P. 103–119.

### **Responsibility as a socio-psychological phenomenon in the context of representations about professional activity**

*D. A. Kitova, A. L. Zhuravlev*

*Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow*

The article presents an analysis of the psychological problems of responsibility. The main directions of these studies can be summarized by two leading

trends: in the first case, responsibility acts as an integral element of a broader social problem, in the second – the phenomenon of responsibility as a relatively autonomous psychological phenomenon becomes the subject of research. In the views of the respondents, responsibility is considered by them as an integral part of professional activity, which arises from the beginning of the employee's performance of his official duties and cannot exist except within the framework of work. Within the framework of technological processes, professional activity is most associated with appropriate education, work schedule and production processes (business). From a social point of view, professional responsibility is closed within the framework of technological processes and can be transmitted to the employer, not the employee. The responsibility of a professional is least identified with such categories as: "country", "money", "politics", "power", "agreement", which indicates the reluctance of professionals to take responsibility for the course of social processes, both in production and in society as a whole.

*Keywords:* responsibility, professional activity, education, working hours, job responsibilities.

## **Специфика взаимосвязей компонентов мотивационной детерминации у специалистов IT-сферы**

*О. Б. Михайлова, Д. С. Коба*

Российский университет дружбы народов им. П. Лумумбы, Москва

В статье представлены результаты корреляционного анализа компонентов мотивационной детерминации профессиональной деятельности специалистов различных специализаций, работающих в сфере информационных технологий. В исследовании приняли участие 236 респондентов подразделений компаний «Альфа-банк», «Газпром-банк», «МТС», «Билайн»: 72 системных аналитика, 84 разработчика программных продуктов, 80 специалистов по тестированию. Согласно целям и гипотезе исследования в процессе проведения корреляционного анализа с использованием метода ранговых корреляций Спирмена была применена батарея методик, перечисленная в содержании статьи. В результате анализа специфики проявлений взаимосвязей компонентов мотивационных детерминантов профессиональной деятельности у специалистов IT-сферы различной специализации в статье представлены практические рекомендации по оптимизации мотивационной системы в организации с учетом специфических особенностей мотивационных детерминантов у работников IT-сферы различной специализации.

*Ключевые слова:* мотивационная детерминация, компоненты, системные аналитики, разработчики программных продуктов, специалисты по тестированию.

### **Введение**

Профессиональная деятельность специалистов сферы информационных технологий вызывает пристальный интерес исследователей в раз-

личных областях гуманитарных наук в связи с востребованностью данных специалистов на современном рынке труда. В центре внимания исследований находятся проблемы технологий обучения и профессиональной подготовки ИТ-специалистов, особенности психологического здоровья и профессионального выгорания специалистов ИТ-сферы, организация эффективного взаимодействия ИТ-команд в совместной работе. Однако одной из ключевых проблем в области оптимизации управления персоналом в сфере информационных технологий является проблема мотивации специалистов. Работы ведущих российских исследователей в области психологии труда и организационной психологии (Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский) позволяют утверждать, что специфика современной профессиональной деятельности опирается на новые условия социально-экономических изменений, которые требуют исследования и внедрения новых ценностно-мотивационных детерминантов профессиональной деятельности (А. Л. Журавлев, Ю. П. Зинченко, Д. А. Китова, О. А. Первачева) на фоне развития исследований мотивационного потенциала в условиях непостоянства, неопределенности, сложности и неоднозначности современной профессиональной среды (А. А. Грачев) [5, 6, 4].

На основании перечисленных исследований проблема анализа мотивационных детерминантов в профессиональной деятельности сотрудников сферы информационных технологий имеет особое значение, так как в этой отрасли ведущими факторами профессионального развития являются инновационность, креативность, профессиональная активность и эффективность.

Отличительными особенностями деятельности в сфере ИТ являются: а) инновации и творчество для создания новых продуктов, разработка новых технологий и решение сложных задач; б) профессиональное развитие, необходимость непрерывно учиться и совершенствовать свои навыки в динамике постоянной мобильности новых цифровых технологий; в) командная работа, которая лежит в основе современных подходов по организации труда в ИТ-сфере, и важность вклада каждого сотрудника в достижении общих целей [11; 12].

Необходимость исследования мотивационных детерминантов специалистов информационных технологий обусловлена следующими аргументами:

- высокая кадровая динамика, которая может крайне негативно сказаться на организации, если не предпринимать меры для удержания талантливых и профессиональных специалистов;

- наличие внутренних специализаций у сотрудников, необходимых для разработки программных продуктов (системные аналитики, разработчики программных продуктов, специалисты по тестированию) и имеющих различные мотивы профессиональной реализации, знание которых во многом позволит улучшить организацию мотивационной системы организации.

Успешная реализация всех вышеперечисленных особенностей профессиональной деятельности в ИТ-сфере тесным образом связана с положительной мотивацией и вовлеченностью сотрудников. Глубокое понимание структуры мотивационной детерминации в профессиональной деятельности очень важно для правильного построения организационных процессов и выбора подхода к управлению ИТ-командами.

Поэтому целью данного исследования является определение мотивационных детерминантов профессиональной деятельности сотрудников ИТ-сферы. На основании анализа исследований, проведенных в области мотивации профессиональной деятельности ИТ-специалистов (Е. А. Куприянов, И. Н. Бондаренко, Н. Е. Водопьянова, А. В. Зинченко, А. Э. Круг, А. В. Митенков и др.) [2, 7, 8, 9, 11], мотивационная детерминация профессиональной деятельности специалистов, работающих в ИТ-сфере, представляет интегральную совокупность предопределяющих профессиональную мотивацию показателей, выраженных ценностно-целевым, смыслоразвивающим, эмоциональным, когнитивным и поведенческим компонентами.

Гипотезой данного исследования послужило предположение, что существуют специфические связи в переменных компонентах мотивационной детерминации профессиональной деятельности в группах специалистов ИТ-сферы различной специализации.

В эмпирическом исследовании приняли участие 236 респондентов — сотрудники ИТ подразделений компаний «Альфа-банк», «Газпромбанк», «МТС», «Билайн»: 72 системных аналитика, 84 разработчика программных продуктов, 80 специалистов по тестированию. Средний возраст респондентов составляет от 25 до 35 лет. Текущий непрерывный стаж работы в компании — от 2 до 5 лет.

## **Методы и методики исследования**

В качестве методов исследования выступили тестирование, анализ и интерпретация полученных эмпирических данных на основе использования методик исследования компонентов мотивационной детерминации (ценностно-целевой, смыслоразвивающий, эмоциональ-



ный, когнитивный и поведенческий) профессиональной деятельности сотрудников ИТ-сферы: 1) многофакторный опросник «Диагностика рабочей мотивации» (Р. Хакмана, Г. Олдхема в адаптации на И. Н. Бондаренко) [2]; 2) «Портретный ценностный опросник», PVQ (Ш. Шварц в адаптации Т. П. Бутенко, Д. С. Седовой, А. С. Липатовой) [16]; 3) Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности (М. В. Прохорова, О. М. Овсянникова) [14]; 4) методика «Оценка психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности» (Н. А. Курганский, Т. А. Немчин) [15]; 5) опросник «Оценки уровня притязаний» (В. К. Гербачевский) [16]; 6) опросник «Проактивный копинг» на проактивное совладающее поведение (PCI) (Э. Грингласс, Р. Шварцер в адаптации Е. П. Белинской, А. В. Вечерина) [1]; 6) опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой» (У. Шаффели в адаптации Д. А. Кутузовой) [10].

Статистические методы обработки данных – коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

## Результаты и обсуждение

Корреляционный анализ позволил установить связи между переменными различных компонентов мотивационной детерминации сотрудников ИТ-сферы. Наиболее значимые корреляционные взаимосвязи были получены в группах ИТ-специалистов различной специализации

В группе системных аналитиков была выявлена следующая специфика взаимосвязей показателей переменных мотивационной детерминации профессиональной деятельности: **ценностно-целевой и эмоциональный компоненты** представлены взаимосвязями шкал *разнообразие профессиональных навыков* и *общая удовлетворенность* ( $r=0,909^{***}$ ); *значимость профессионального задания* и *дискомфорт* ( $r=-0,867^{***}$ ); **ценностно-целевой и поведенческий компоненты** выражены взаимосвязями переменных *значимость профессионального задания* и *энергичность* ( $r=0,894^{***}$ ); **ценностно-целевой и когнитивный компоненты** выражены взаимосвязями переменных *завершенность профессионального задания* и *волевое усилие* ( $r=0,873^{***}$ ); *безопасность* и *мотив самоуважения* ( $r=-0,921^{***}$ ), *волевое усилие* ( $r=-0,873^{***}$ ), *оценка своего потенциала* ( $r=-0,871^{***}$ ); **смыслоразвивающий и когнитивный компоненты**, выраженные взаимосвязями шкал *ожидаемый уровень результатов* и *карьерный рост* ( $r=0,877^{***}$ ).

На основании результатов корреляционного анализа можно сделать вывод, что *системные аналитики* проявляют активность и энтузиазм

в выполнении задач на фоне значимости их деятельности и поддержки со стороны организации. Энтузиазм в работе аналитиков сочетается с высоким уровнем коммуникации, принятием решений и возможностью влиять на организационные процессы, что мотивирует их в профессиональной деятельности.

Профессиональный рост играет важную роль в удовлетворенности данной группой специалистов своей работой, при этом они не мотивированы получением статуса или власти, а скорее стремятся к личному и профессиональному развитию. В целом, системные аналитики мотивированы на высокую результативность и эмоциональную вовлеченность в работу, особенно если они при этом развиваются как профессионалы. Мотивационные детерминанты данной группы специалистов ориентированы на личное и профессиональное развитие, коллективную работу и вклад в общее дело.

В группе *разработчиков программных продуктов* были определены следующие специфические связи переменных в различных компонентах мотивационной детерминации профессиональной деятельности: **ценностно-целевой и поведенческий компоненты** выражены взаимосвязями переменных *конформность* и *энергичность* ( $r=0,833^{***}$ ); **ценностно-целевой и эмоциональный компоненты** представлены корреляциями переменных *конформность* и *низкий уровень интереса* ( $r=-0,830^{**}$ ); **поведенческий и когнитивный компоненты** — *стратегическое планирование* и *оценка своего потенциала* ( $r=0,839^{**}$ ); **смыслоразвивающий и когнитивный компоненты** — *удовлетворенность защищенностью от потери работы* и *ожидаемый уровень результатов деятельности* ( $r=0,816^{**}$ ); **ценностно-целевой и когнитивный компоненты** — *ожидаемый уровень результатов* и *обратная связь от других* ( $r=0,819^{**}$ ), *значимость профессионального задания* ( $r=0,804^{**}$ ); *закономерность результатов* и *взаимодействие* ( $r=0,817^{**}$ ).

На основании анализа данных корреляций можно сделать вывод, что группа *разработчиков программных продуктов* проявляет большой интерес к сути рабочего задания, от которого зависит их профессиональная мотивация. Также мотивация данной группы специалистов прямо связана с поддержанием психологического комфорта в коллективе.

Данная группа мотивирована на большую работоспособность и способность к длительной концентрации на задаче при наличии позитивного микроклимата и гармоничного взаимодействия внутри команды. Мотивационным триггером у данной группы респондентов является значимость взаимодействия своей деятельности и деятельности других участников кросс-функциональной команды. Осозна-

ние значимости рабочего задания и его важности в общем результате мотивируют представителей данной группы к повышению инициативности и смелости в принятии решений.

Профессиональное развитие играет ключевую роль в мотивации разработчиков программных продуктов. Они проявляют высокую приверженность работе и готовы к непрерывному обучению и развитию профессиональных компетенций.

Данная группа респондентов демонстрирует мотивы профессионального развития, однако если текущая деятельность перестает вызывать интерес и задачи теряют для них значимость, они могут проявлять склонность к смене деятельности.

В группе IT-специалистов по тестированию были получены следующие результаты корреляционного анализа: **смыслоразвивающий и эмоциональный компоненты** выражены взаимосвязями следующих переменных: *стабильная надежная работа* и *общая удовлетворенность* ( $r=0,943^{***}$ ); *удовлетворенность руководством* и *удовлетворенность потребности в профессиональном росте* ( $r=0,877^{***}$ ); **ценностно-целевой и когнитивный компоненты** представлены взаимосвязями переменных *конформность* и *внутренний мотив* ( $r=-0,981^{***}$ ); *универсализм* и *уровень мобилизации усилий* ( $r=-0,927^{***}$ ); **смыслоразвивающий и когнитивный компоненты** выражены взаимосвязями переменных *уровень мобилизации усилий* и *принадлежность к рабочей группе* ( $r=0,914^{***}$ ), *хорошие отношения в коллективе* ( $r=0,917^{***}$ ), *самореализация* ( $r=0,919^{***}$ ), *новизна* ( $r=0,928^{***}$ ); *карьерный рост* и *внутренний мотив* ( $r=0,927^{***}$ ); **поведенческий и когнитивный компоненты выражены переменными** *оценка своего потенциала* и *энергичность* ( $r=0,946^{***}$ ).

На основании корреляционного анализа можно заключить, что в работе *специалистов по тестированию* ключевую роль играют показатели, связанные с значимостью задач и реализацией личных целей. Специалисты проявляют повышенный эмоциональный тонус и мобилизацию внутренних ресурсов, особенно когда их деятельность связана с результатами работы других членов команды.

Однако несмотря на это, представители данной группы не мотивированы доминировать в коллективном взаимодействии, а скорее мотивируются поддержанием социальной гармонии и эмоционального благополучия в команде. Значимость работы для них имеет прямую связь с уровнем риска и неопределенностью рабочего задания.

Важно отметить, что инициативность специалистов этой группы выражена наличием устоявшихся правил и норм, а также они ценят видимые фактические результаты своей работы, но в своей деятель-

ности они довольно автономны и неконформны относительно установленных универсальных норм и традиций, что способствует мотивированности в свободе профессиональной деятельности.

Осознание важности решаемых задач стимулирует специалистов по тестированию, развивает внутреннюю мотивацию и помогает преодолевать страх ошибок. Сильная положительная связь между стабильностью работы и удовлетворенностью, а также поддержкой со стороны руководства указывает на важность социальной защищенности и уверенности в профессиональном росте для общего эмоционального благополучия специалистов.

### **Выводы и заключение**

Результаты проведенного корреляционного анализа показали специфические особенности выраженности компонентов мотивационной детерминации профессиональной деятельности ИТ-специалистов различной специализации. На основании полученных данных можно сформулировать краткие рекомендации по развитию мотивации профессиональной деятельности для каждой группы специалистов.

Исходя из анализа особенностей мотивационной детерминации в *группе системных аналитиков*, можно предложить следующие рекомендации по развитию их профессиональной мотивации: 1) обеспечить поддержку и предоставить доступ к образовательным программам, тренингам и курсам, которые помогут расширить знания и навыки в области системного анализа; 2) создать благоприятную рабочую среду и предоставить возможность принимать участие в разработке целей ключевых результатов, системы опережающих метрик и стратегии их достижения; 3) обеспечить необходимую поддержку в достижении поставленных целей; 4) стимулировать аналитиков к самореализации и предоставлять возможности для реализации собственных идей и проектов; 5) создавать возможность для изучения смежных проектов и погружения в специфику деятельности других участников кросс-функциональных команд; 6) управлять мотивацией к достижению, создавая условия для успеха и признавая их достижения.

Для группы *разработчиков программных продуктов* будут актуальны следующие рекомендации по оптимизации мотивации профессиональной деятельности: 1) создание позитивного микроклимата и гармоничного взаимодействия в команде; 2) поддержка профессионального и карьерного развития; 3) обеспечение уровня оплаты труда, соответствующего уровню профессиональных компетенций и дости-

жений; 4) предоставление поддержки со стороны руководства и регулярной обратной связи по результатам работы; 5) стимулирование и поддержка инициативности в принятии решений; 6) стимулирование интереса к профессиональной деятельности через тимбилдинг и дружеские отношения в коллективе.

Для группы *специалистов по тестированию* важно внедрять следующие направления в оптимизации мотивации профессиональной деятельности: 1) создание рабочей атмосферы, где специалисты по тестированию чувствуют себя частью команды, ощущают ценность их вклада и важность их мнения; 2) поддержание интереса специалистов к работе посредством предоставления задач различной сложности, которые позволяют проявить и развить их профессиональные навыки; 3) обеспечение для специалистов по тестированию возможности для саморазвития и профессионального роста; 4) установление четких критериев вознаграждения (к сотрудникам данной специализации по сравнению с другими группами может быть эффективно применена система позитивного финансового стимулирования); 5) создание условий для самостоятельности и независимости в профессиональной деятельности; 6) предоставление специалистам по тестированию возможностей принимать решения и осуществлять реализацию профессиональной инициативы в пределах зоны их компетенций.

Представленные рекомендации могут послужить основой для разработки дифференциальной мотивационной системы профессиональной деятельности для групп специалистов информационных технологий различных специализаций.

### Литература

1. *Белинская Е. П., Вечерин А. В.* Адаптация диагностического инструментария: опросник «Проактивный копинг» // Социальная психология и общество, 2018. № 3. С. 137–145.
2. *Бондаренко И. Н.* Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмена и Г. Олдхема на русскоязычной выборке // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 3. С. 109–124.
3. *Водопьянова Н. Е., Журина М. А.* Особенности ценностно-мотивационной сферы IT-специалистов // Вестник Костромского государственного университета. Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2020. Т. 26. № 2. С. 91–99.
4. *Грачев А. А.* Мотивационный VUCA-потенциал российской организации и российского работника // Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 28–43.

5. *Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // *Организационная психология и психология труда*. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
6. *Журавлев А. Л., Зинченко Ю. П., Китова Д. А., Первачева О. А.* Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной ответственности в обыденном представлении россиян // *Национальный психологический журнал*. 2024. Т. 19 (1). С. 56–76.
7. *Зинченко А. В.* Особенности доминирующих потребностей и профессиональных мотивов специалистов в области информационных технологий // *Вестник Омского университета. Сер. «Психология»*. 2020. № 2. С. 27–34.
8. *Круг Э. А.* Практический опыт мотивации IT-специалистов // *Прогрессивная экономика*. 2021. № 7. С. 5–18.
9. *Курьянов Е. А.* Взаимосвязь личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий: дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03. Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки). М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 2007.
10. *Кутузова Д. А.* Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.13. Психология развития, акмеология. М.: ПИ РАО, 2006.
11. *Митенков А. В.* Концепция, методология и инструменты трансформации целеполагания и мотивации персонала IT-компаний // *Экономика. Информатика*. 2023. Т. 50. № 3. С. 569–585.
12. *Михайлова О. Б.* Виды активности как детерминанты развития инновационного потенциала личности // *Вестник РУДН. Сер. «Психология и педагогика»*. 2012. № 4. С. 35–44.
13. *Прохоров А. О.* Методики диагностики и измерения психических состояний личности. М.: Пер Сэ, 2004.
14. *Прохорова М. В., Овсянникова О. М.* Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // *Психологический журнал*, 2017. № 1. С. 73–97.
15. *Райгородский Д. Я.* Психодиагностика персонала. М.: Бахрах-М, 2007.
16. *Шварц Ш., Бутенко Т. П., Седова Д. С., Липатова А. С.* Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2012. Т. 9. № 2. С. 43–70.

## **Specificity of relationships of components of motivational determination in IT specialists**

*O. B. Mikhailova, D. S. Koba*

*RUDN University, Moscow, Russia*

The article presents the results of a correlation analysis of the components of motivational determination of professional activity of specialists of various specializations working in the field of information technology. The study involved 236 respondents from divisions of Alfa Bank, Gazprombank, MTS, Beeline: 72 system analysts, 84 software product developers, 80 testing specialists. According to the goals and hypothesis of the study, in the process of conducting correlation analysis using the Spearman rank correlation method, a battery of techniques was used, listed in the contents of the article. As a result of the analysis of the specific manifestations of the interrelations of the components of motivational determinants of professional activity among IT specialists of various specializations, the article presents practical recommendations for optimizing the motivational system in an organization, taking into account the specific features of motivational determinants among IT workers of various specializations.

*Keywords:* motivational determination, components, system analysts, software developers, testing specialists.

## **К вопросу о модели исследования организационной культуры в вузе**

*Л. А. Новопашина*

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

В настоящей статье рассматривается возможность измерения организационной культуры в вузе через обнаружение конфликтов и противоречий разных групп-участников образовательных отношений. Методологией исследования является конструктивная психология конфликта и кросс культурная психология. В результате исследования выявлены точки расхождения в культурно-ценностных ориентирах. Анализ основан на материале опроса 44 сотрудников, 84 студентов и 46 представителей профессорско-преподавательского состава, полученных при помощи специально сконструированного опросника, в котором модифицированы шкалы Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден-Тернера. Установлено, что в высшем учебном заведении в образовательных и организационных отношениях преобладают конфликты норм с высоким уровнем расхождения культурно-ценностных различий у субъектов конфликтного взаимодействия. Культурно-ценностные различия, являясь конфликтогеном в образовательной организации высшего образования, являются характеристикой организационной культуры и могут быть положены в основу процедуры изучения и проведения изменений в организации. Выявленные противоречия и расхождения могут стать основой для кооперации и разрешения конфликтов, а полученные данные – основанием для проектирования и развития организационной культуры.

*Ключевые слова:* организационная культура, конфликт, измерение, культурно-ценностные расхождения.



## Введение

Проблема возможностей измерения организационной культуры находится в фокусе внимания современной организационной психологии (Л. Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттингер, Р. Льюис, А. В. Тебекин, Н. В. Наумова, Э. В. Третьякова, И. В. Топчий и др.).

Особенно трудным становится поиск и решение этой проблемы в вузе (Зырянова, Евсеева, Савчина, Майорова, Гарабажий, Барбакова, Устинова и др.). Ограничением исследований является как минимум два основания: слабая проработанность методических процедур и методик изучения организационной культуры в вузе, а также проведение эмпирических исследований, как правило, на выборке из студенческой когорты. Настоящее исследование призвано внести вклад в существующую лакуну и предлагает модель для изучения организационной культуры в вузе.

Исследовательская программа затруднена еще и тем, что организационная культура является комплексным и сложным концептом. Следовательно изучение организационной культуры может и строится по-разному.

Само определение организационной культуры по-прежнему остро дискутируется в научном сообществе. В 1950-е годы А. Кребер и К. Клакхон обнаружили более 160 значений этого термина.

В базовом определении культуры, которое поддерживали Шварц и Дэвис, утверждается, что концепция организационной культуры просто предписывает людям, как себя вести и что делать. Г. Трайс и Дж. Бейер сделали акцент на неопределенностях, с которыми сотрудники сталкиваются в компаниях. К ним они относили изменение экономических условий, технологическое развитие или действия конкурентов, «личностные» вопросы. «Культуры — это коллективные феномены, объединяющие ответ сотрудников на неопределенности и хаос, которые неизбежно сопутствуют человеческому опыту» [8]. Для укрепления уверенности и формирования границ, внутри которых принимаются решения важно формулировать идеи, полагали авторы.

Наконец, остается отметить, что, несмотря на различия в подходах к определению концепции культуры, термин остается многозначным и продолжает создавать проблемы для исследователей. По мнению Бэллот многозначность термина «организационная культура» не означает правильное или неправильное определение, а указывает, что в этой сфере идет развитие исследований.

Основная проблема измерения и диагностики организационной культуры заключается в том, что не существует языка, не определены ключевые элементы, а также нет общей точки зрения, которая помогла бы изменениям в организации.

На неоднозначное понимание сущности организационной культуры и сложности ее структуры обращают внимание специалисты различных научных областей (В. Е. Пилипенко, Э. А. Гансова, В. С. Казаков и др.), объясняя этим использование различных показателей в эмпирических исследованиях. Выделяя два уровня организационной культуры, они указывают на то, что уровень выявления ценностей сложен, так как не дан исследователю непосредственно.

Участникам образовательных отношений кажется, что совокупность представлений и ценностей столь естественна, что должна, безусловно, разделяться всеми, указывал О. С. Виханский, в том числе и другими образовательными организациями [2, с. 279]. Это не соответствует действительности и часто является причиной конфликтов в организации.

В результате человеческого взаимодействия внутри любой организации возникает множество конфликтов. Если один из членов организации обнаруживает, что его/ее цели, ценности или отношение несовместимы с целями других членов организации или если один отдел обнаруживает противоречия в отношении другого отдела, то это становится одним из поводов для возникновения конфликта. В образовательной организации высшего образования в противоречия вступают не только отделы, но и разные группы участников образовательных отношений.

Учитывая еще и недоговороспособность людей (А. Долгин, А. Аузан, Б. Хасан) как «главную психологическую и экономическую проблему» [1, с. 78], можно предположить, что превентивное выявление конфликтов позволит проектировать и принимать решения, способствующие развитию организации.

Существующие и неразрешенные конфликты в организациях обостряют дисбаланс интересов работодателей и работников, что ведет к высокому уровню напряженности в трудовых коллективах. Учитывая актуальность этого вопроса, отметим, что эта проблема призвана стимулировать новую динамику исследований.

Избежать противоречивых точек зрения в организации невозможно, а значит во взаимодействии людей неизбежны конфликты и конфликтные ситуации (Г. Зиммель, Д. Кац, М. Фолет, Л. Козер, М. Мескон, Ф. Федоури, А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский, Г. М. Магомедов, Б. И. Хасан и др.).

Конфликты и противоречия в системе образования практически естественное явление. Возрастные особенности администрации, педагогического и студенческого коллектива, их гендерные различия; различие функционала как обучаемой так и обучающей стороны, в том числе представителей студента — его родителей; прерывность процесса с различной нагрузкой на педагогический коллектив и студентов; период сдачи сессии; каникулярное время; взаимодействие с «внешним миром»; разного рода производственные и учебные практики; деятельность институтов развития молодежной политики, включающая в себя в том числе и воспитательную составляющую — все эти факторы требуют не только обнаружения конфликта, но и диагностики его зарождения.

Продолжающийся конфликт между коллегами или отделами может приводить к тому, что сотрудники не будут вкладываться в основной процесс, а будут заниматься выяснением отношений или судебными разбирательствами (Р. Вундерер, Воллерт, Э. Регнет, Г. М. Магомедов, А. И. Фридман, А. Мурашов и др.).

Множество издержек неразрешенного конфликта включают в себя расходы из-за снижения производительности, а психологическим проявлением и признаком становится ощущение ненадежности и взаимного недоверия [1, с. 78].

Предлагая конструктивный подход к разрешению конфликтов, еще в начале XX века М. Фоллет разрабатывала темы власти, приказов, полномочий, руководства, координации и контроля, и рассматривала влияние всех этих факторов на причины конфликтов в организации. По ее мнению, суть «конструктивного конфликта» заключается в том, что вместо того, чтобы осуждать его, мы должны заставить его работать на нас.

В этом смысле исследование организационной культуры может быть дополнено изучением оснований потенциальных конфликтов. Такой подход и определяет методологию исследования.

## **Методология исследования**

Организационная культура определяется не только уровнем технологического развития и рынком, но еще и культурными предпочтениями.

«Культура — это способ, посредством которого сообщество людей решает проблемы и улаживает конфликты» [6, с. 20]. Разрешение конфликтов в организации предлагает конструктивная психология конфликта. «Конфликт — это такая специфическая организованность

деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения» [7, с. 21].

Когда конфликт возникает по любой причине и не разрешается своевременно, он становится разрушительным. В организациях возникают потери производительности, морального духа, увеличение количества больничных листов.

Методологию исследования составили конструктивная психология конфликта и кросс культурная психология. Г. Хофстеде и Г. Триандис выявили и предложили «коллективизм—индивидуализм», «простота—сложность», «дистанция власти», «избегание неопределенности», «открытость—закрытость», «маскулинность—фемининность» как психологические измерения культур, влияющие на социальное поведение представителей разных социальных групп.

По мнению Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера, организационная культура определяется не только технологическим уровнем или рынком, но и культурными предпочтениями сотрудников и управленцев. В модели организационной культуры они выделили три важных аспекта, характеризующих общий характер отношений между сотрудниками и организацией; систему вертикальных или иерархических полномочий; мнения сотрудников о предназначении организации, ее перспективных целях, и месте и роли субъектов взаимодействия.

В нашем исследовании мы используем положение о том, что каждая культура отличается от других решениями, которые ее представители выбирают при преодолении определенных проблем (Ф. Тромпенаарс, Ч. Хампден-Тернер) [6, с. 24]. Возникновение проблем может быть обусловлено:

- отношениями с другими людьми;
- отношением ко времени;
- отношением к окружающей среде.

Вслед за Клакхоном и Строндбеком мы полагаем, что в любой культуре наблюдается набор доминантных, или предпочитаемых видов ценностной ориентации [3, с. 15]:

- ориентация на межличностные отношения;
- ориентация на время;
- ориентация на деятельность;
- отношение к природе.

Избрание решения для преодоления каждого типа ситуаций отличает одну культуру от другой. При этом решения зависят от смысла, кото-

рый люди придают своему отношению с другими людьми, со временем и природой.

Измерение культурно-ценностной составляющей организационного лидерства позволяет ставить исследовательский вопрос о ценностях разных участников образовательных отношений [4, с. 77].

Гипотеза заключается в том, что в образовательной организации (университет) участники образовательных отношений имеют культурно-ценностные различия.

## Материалы и методы

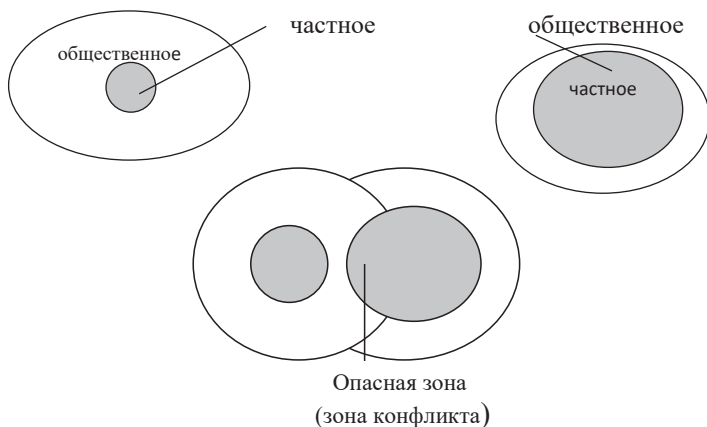
В исследовании приняли участие 44 сотрудника, 84 студента и 46 участников профессорско-преподавательского состава Сибирского федерального университета. Общее количество участников 174.

Выделенные виды ценностных ориентаций были сфокусированы в вопросах опросника. Применялся метод социально-психологического опроса с использованием модифицированных шкал Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден-Тернера, которые, в свою очередь, опирались на исследования Парсонса, Шилса, Тенниеса, К. Левина, Т. Коттла, Б. Роттера.

В группы вопросов были положены измерения, свойственные культуре: «индивидуализм—коллективизм», «диффузное—конкретное», «достижимое—приписываемое», «внутреннее—внешнее».

Опросник был ориентирован на специфику целевых групп и поэтому специально составлен с минимальным набором вопросов. Структура опросника была задана линиями ценностных ориентаций со следующими модулями:

1. В построении отношений между людьми были выделены (Парсонс, Шилс, Тенниес):
  - Индивидуализм («Ориентация в первую очередь на самого себя»)– коллективизм («ориентация на общие задачи и цели»).
  - Типы личности – диффузные «рассеянные» и конкретные. Описывая типы личности К. Левин указывал на основные признаки, ведущие к «напряжениям»: «конкретность—рассеянность». По его мнению, опасной зоной является встреча конкретного и диффузного.  
На примере сравнения типов жизненных сфер американцев и немцев им показана зона конфликта (см. рисунок 1).
  - Типичные эмоциональные позиции, по Т. Парсонсу, заданные 4 комбинациями первичных реакций) – нейтральное—конкретное—диффузное—эмоциональное.



**Рис. 1.** Зона конфликта жизненных сфер, по К. Левину

- Диапазон предпочтений в отношении личных достижений или «приписывания» статуса: достигнутый—приписываемый.
- 2. Измерение различий в отношении времени, строилось в контексте методологии Т. Коттла.
- 3. Отношение к природе, задавалось по Б. Роттеру, где осуществлялось измерение внутреннего или внешнего локуса контроля — ориентация, направленная во внутрь или направленная вовне.
- 4. Назначение организации. Проводилось сравнение влияния культуры, ориентированной на роль, в противовес культуре, ориентированной на личность.

Большая часть вопросов были сформулированы как закрытые, т. е. имели основной набор возможных вариантов ответов. Выделенные линии были оформлены 47 вопросами. Полученные результаты обрабатывалась в программе Statistika.

- 5. Ценностные различия выявлялись через решение специально подобранных и разработанных кейсовых ситуаций.

Математико-статистическая обработка данных осуществлялась методом статистически значимых различий и факторного анализа.

### **Обсуждение результатов**

Обсуждение результатов исследования построено следующим образом.

Сначала интерпретируются данные, с точки зрения разработанной модели исследования. Затем фиксируются и обозначаются точки возможных напряжений и конфликтов.

Среди участников исследования 88% – женщины, 11% – мужчины. Установлено, что в отношении к уровню дохода в их семьях 66,6% отнесли себя к семьям с низким уровнем дохода, 29,6% – к среднему, и лишь 3,7% – к достаточному.

Православие исповедует 44,4% респондентов, 33,3% – ислам, затруднились ответить на этот вопрос 11,1% респондентов, 7% – атеисты, 3,7% исповедуют другую религию (католицизм и пр.).

Выявлена особенность всей выборки – ориентация на иерархию или другими словами – ориентированность на ролевую организационную структуру.

В каждом обществе некоторые его члены имеют более высокий статус, чем все остальные, который означает, что эти люди заслуживают особого внимания. Тогда как в некоторых культурах статус предоставляется людям как признание их заслуг, в других по причине возраста, принадлежности к полу, образования и т. д. Первый вид статуса называется достигнутым, второй – приписанным (и является результатом аскрипции – приписывания согласно какому-либо атрибуту). Типичным для выборочной совокупности является присвоение статуса приписанного (70% респондентов). Это значит, что для данного типа культур раздражителем всегда будет являться человек, чья роль в организации не совсем ясна, но при этом человек молод, энергичен и хорошо образован. Более того, для такого типа культуры может быть оскорбительным участие в переговорах людей младше основных участников на 20–30 лет. Путь к примирению – работа в направлении тезиса – мы не хотим, чтобы нашим достижениям мешало нежелание нарушать статус-кво, поэтому...

Анализ статистически значимых различий обнаружил чувствительность выборки к религиозной принадлежности. Так, существенно различаются уровни эмоциональных отношений православных, исламистов и атеистов. Т. Парсонс выделил 4 комбинации, и соответственно, 4 вида первичных реакций, которые в нашей выборке проявились следующим образом. Для православных характерны диффузно-нейтральные взаимоотношения, где ожидаемой наградой является почитание, касающееся многих жизненных сфер. Негативное проявление – разочарование. Для верующих ислама характерны конкретно-эмоциональные взаимоотношения, где ожидаемой наградой является радость, сильное удовлетворение, вызванное конкретным со-

бытием или явлением. Обратная сторона — неприятие. Для атеистов свойственны диффузно-эмоциональные взаимоотношения, где наилучшей ожидаемой наградой является любовь, очень сильная положительная эмоция, затрагивающая многие сферы жизни. Обратная сторона — ненависть. Любовь и почитание находят свое продолжение в ненависти, и им свойственны переходы от крайности к крайности.

Столкновение между конкретностями, доведенные до крайности парализует отношения. По мнению ряда исследователей, примирение возможно за счет творческого взаимодействия.

Сравнительный анализ «индивидуализм—коллективизм» также выявил существенные различия в отношении религиозных установок. Так, для ислама характерным является сдвиг в сторону индивидуализма, в то время как для православных — «коллективизм». Ошибочно считать, что индивидуалистов не заботит общественное. Но основным является то, что сначала — индивидуум, а затем «добровольное» общество. В то время как для «коллективизма» во главе стоит группа: что можно сделать на пользу группе. И из значимости роли в деле служения группе черпается статус.

Исходя из данного положения, следует, что и организационные меры, поощрение и наказание должны учитывать данную специфику: в первом случае воздействие на конкретного человека, во втором — через группу.

В отношении «конкретное—рассеянное», следует заметить, что 75% респондентов принадлежат к культурному типу «конкретное», и 25% — к «рассеянному». В обществах, где доминируют «конкретные» ценности работа и досуг разграничены, что не является типичным для «рассеянных» и это объясняет еще один источник потенциальных противоречий.

Конкретные культуры имеют тенденцию смотреть на объекты и их техническое описание перед тем, как выяснять, каким образом, они взаимосвязаны. «Рассеянные» культуры анализируют прежде всего отношения и связи, а потом обращают внимание на отдельные технические детали. Эффективным средством снятия противоречий в данном случае являются переговоры.

Отношение к природе во многом определяется тем, какова повседневная жизнь. 88,1% участников внешне ориентированы на природу, т. е. предполагают, что развитие происходит благодаря ресурсам природы и благоприятному экологическому балансу. Эта характеристика вообще свойственна постсоветскому пространству и зафиксирована рядом исследований [5, с. 238].



В данном случае для выборки возможны развитие следующих событий: фатализм или отказ от активной деятельности, обвинение других в своих ошибках, взгляду, что побежденный сам виноват, проблематичность «построения» деловой стратегии.

С целью уточнения чувствительных смысловых связей был проведен специальный факторный анализ исходных данных. В результате были выделены 4 фактора, определяющие обобщенные модальности.

Первый полученный фактор поляризует должность (0,71) и стаж (-0,93), возраст (-0,89), цели образования (-0,75).

Второй фактор, с одной стороны полагает пол (0,85), а с другой – «конкретность»/«рассеянность» культур (-0,88).

Третий фактор – эмоциональные отношения (0,87), статус (0,82), противоположный полюс – религия (-0,75).

Четвертый биполярный фактор содержит в себе ориентацию «индивидуализм–коллективизм» (0,87), на другом полюсе «достижение (необходимо признавать достижения людей) – аскрипция (уважать своих людей и их опыт работы)».

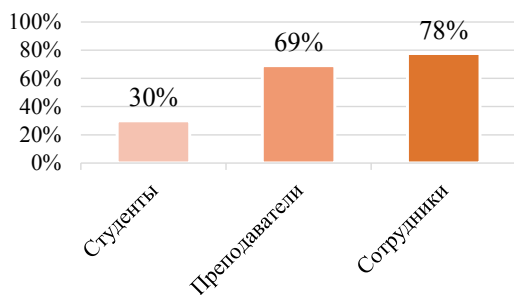
Полученные смысловые «пучки» указывают на то, что характерным является проявление особых содержательных позиций и «самостоятельно разворачиваемых «игр»»: статусных достижений, половозрастных поведенческих актов, религиозных установок.

На данной выборке в отношении времени установлено, что данная характеристика является сугубо индивидуальной. Возможно, требуется введение дополнительных параметров.

На основании полученных данных можно сделать следующие выводы. Скрытыми зонами напряжения являются: тип отношений между людьми (конкретное–рассеянное), эмоциональные взаимоотношения, проявление ориентации индивидуализм–коллективизм, «образовательная деятельность».

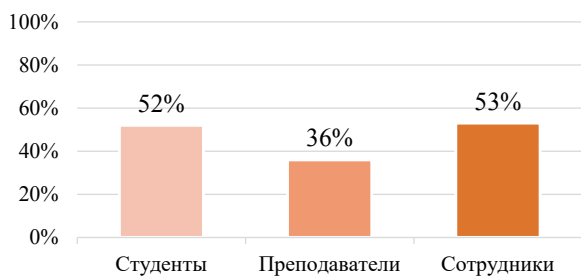
Сравнительный анализ данных, полученных через решение кейсовых ситуаций, показал, что преподаватели и сотрудники более склонны к универсалистскому проявлению, то есть в центре внимания у них больше правила и обязательства.

Если студент будет держать слово, то к нему будет больше доверия. Они смотрят на то, чтобы правда и реальное положение вещей были исполнены. Это многое для них значит. У студентов же напротив в центре внимания находятся человеческие отношения, нежели правила. Им важно, чтобы во время изменяющихся условий в окружающем мире менялись и условия взаимоотношений.



**Рис. 2.** Проявление Универсализма у участников исследования

Также выявлены различия в индивидуалистической и коллективной культуре. Студенты и сотрудники наиболее сосредоточены на достижении целей в одиночку. У них отсутствует или в недостаточной степени присутствует чувство коллективизма.



**Рис. 3.** Проявление индивидуализма в разных группах участников

Преподаватели, напротив, готовы достигать целей сообща, совершенные ошибки являются общей проблемой коллектива.

Конкретная культура свойственна преподавателям и сотрудникам, это отображается в верховенстве целесообразности. Прямота и деловой подход свойственны этим участникам. Принципы и моральные соображения, не относящиеся к объекту обсуждения, игнорируются. Этот подход также переключается с их универсалистским подходом взаимодействия. Студенты же, согласно полученным данным, готовы найти обходные пути, для них важен контекст, а не сама цель.

Также общим у студентов, преподавателей и сотрудников является понимание, что статус — это не приписанная от рождения часть судь-

екта. Все респонденты ориентированы на достижение. Эффективность и признанные заслуги — это то, что формирует их статус.

Относительно ориентации во времени сотрудники и преподаватели скорее ориентированы на прошлое и настоящее. Студенты же ориентированы на будущее, поскольку для них важна свобода, перспективы и возможности. Для них важны сроки по времени, поскольку раньше установленных границ можно не ждать выполненную работу.

Отношение к окружающей среде у всех респондентов направлено вовне, что означает, важность обратной связи для каждого. Она может изменить исходное направление деятельности каждого участника.

Таким образом ценностные ориентиры в отношении универсализма и партикуляризма, индивидуализма и коллективизма; конкретности и диффузности, отношения ко времени являются основными рассогласованиями и характеристиками конфликтогенности в организационной культуре вузе.

## **Заключение**

Проведенное исследование было призвано изучить конфликтный потенциал культурно-ценностных различий как характеристику организационной культуры в вузе. Методологию исследования составили конструктивная психология конфликта и психолого-культурологические исследования.

Изучение ценностных ориентиров проводилось через изучение отношений с людьми, в которые были включены «универсализм—партикуляризм», «индивидуализм—коллективизм», «нейтральность—эмоциональность», «конкретное—диффузное», «достижение—аскрипция». Отношение ко времени изучалось через ориентацию на прошлое—будущее, а отношение к окружающей среде устанавливалось через противостояние или согласие.

В практической части исследования были выявлены точки рассогласования в ценностных ориентирах по модели Фонс Тромпенаарса и Чарльза Хампден-Тернера.

Проведенный анализ показал, что в высшем учебном заведении в образовательных и организационных отношениях преобладают конфликты норм. Конфликт в вузе является такой формой взаимодействия, в которой наблюдается высокий уровень рассогласования культурно-ценностных различий у субъектов конфликтного взаимодействия.

Культурно-ценностные различия, являясь конфликтогеном в образовательной организации высшего образования, являются характе-

ристикой организационной культуры и могут быть положены в основу процедуры изучения и проведения изменений в организации.

На примере Сибирского федерального университета установлено, что существуют культурные различия внутри разных групп-участников образовательных отношений. Выявленные противоречия и расхождания позволяют обнаруживать основания для кооперации и разрешения конфликтов, а полученные данные могут стать основанием для проектирования организационной культуры.

В результате проведенного исследования была апробирована модель и получены данные, позволяющие утверждать, что культурно – ценностные различия участников образовательных отношений являются основой выявления конфликтогенности в организации и признаком организационной культуры.

Ограничениями и перспективой дальнейшей разработки является необходимость проверки модели на надежность методом  $\alpha$  Кронбаха, а также верификации разработанных инструментов и процедур исследования.

Перспектива дальнейших исследований в данном направлении также предполагает углубленное изучение механизмов разрешения конфликтов среди и между студентами, сотрудниками и преподавателями высшего учебного заведения.

Изучая практическую составляющую данной проблемы, мы сталкиваемся с непониманием руководителей организаций в том, как формировать организационную культуру, которая будет влиять на качество образования.

Для осмысленного взаимодействия необходимо наличие взаимных ожиданий (интереса). Необходимость изменения коллективных привычек является задачей управления и ее нельзя делегировать. Возможно, предлагаемая модель может стать видом независимой оценки и инструментом стратегического управления руководства, которая позволит либо принять и оптимально использовать существующую организационную культуру, либо ее изменять.

### Литература

1. *Аузан А. А.* Культурные коды экономики: Как ценности влияют на конкуренцию, демократию и благосостояние народа. М.: АСТ, 2022.
2. *Анферова М. С., Топчий И. В.* Анализ влияния организационной культуры на педагогический состав и учебный процесс // Психолого-педагогические исследования – Тульскому региону: Сб. материалов IV Региональной научно-практической конференции молодых ученых, Тула, 16 мая 2024 года. Чебоксары: ИД «Среда», 2024. С. 278–280.

3. *Ватащак И. С., Новопашина Л. А., Хасан Б. И.* Посредническая педагогическая деятельность как условие развития профессионализма // Сборник научных трудов SWorld. 2012. Т. 16. № 3. С. 12–25.
4. *Занковский А. Н.* Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. № 145. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnoe-liderstvo-v-prostranstve-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 24.05.2024).
5. *Магомедов Г. М.* Конфликты в организации: сущность и особенности // Фундаментальные исследования. 2014. № 8 (1). С. 233–239. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34541> (дата обращения: 28.05.2024)
6. *Тромпенаарс Ф., Хампден-Тернер Ч.* Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. М.: Попурри, 2004.
7. *Хасан Б. И.* Конструктивная психология конфликта: учебное пособие для вузов. 2-е изд., стер. М.: Юрайт, 2024. URL: <https://urait.ru/bcode/539145>.
8. *Büschgens T., Vausch A., Balkin D. B.* Organizational culture and innovation: A meta-analytic review // Journal of Product Innovation Management. 2013. V. 30 (4). P. 763–781.

### **On the issue of the organizational culture research model at the university**

*L. A. Novopashina*

*Siberian Federal University, Krasnoyarsk*

This article examines the possibility of measuring organizational culture at a university. Conflicts and contradictions of different groups participating in educational relations may be its characteristics. The methodology of the research is constructive psychology of conflict and cross-cultural psychology. As a result of the study, points of mismatch in cultural and value orientations were identified. The analysis is based on a survey of 44 employees, 84 students and 46 representatives of the teaching staff. For this purpose, a questionnaire is specially designed in which the scales are modified Trompenaars, C. Hampden-Turner. It has been established that conflicts of norms prevail in educational and organizational relations in higher education institutions with a high level of mismatch of cultural and value differences among subjects of conflict interaction. Cultural and value differences, being a conflictogen at the university, are a characteristic of organizational culture and can be used as the basis for the procedure of studying and making changes in the organization.

The revealed contradictions and inconsistencies can become the basis for cooperation and conflict resolution, and the data obtained can be the basis for designing and developing organizational culture.

*Keywords:* organizational culture, conflict, dimension, cultural and value mismatches.

## **Психологические и непсихологические детерминанты представлений сотрудников частных охранных предприятий о карьере**

*В. Ю. Ольхов*

ООО «Интеркон», г. Москва, Россия

Актуальность: вопросы эволюции массовых профессий в «переломные» исторические эпохи, представления разных групп субъектов о себе и профессии, возрастная эволюция человека как субъекта деятельности, значимы как в практическом, так и в научном планах. Цель исследования: изучение представлений частных охранников о своей профессионально-трудовой жизни. Гипотезы: 1) Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни выступают условиями, влияющими на динамику процессов их профессиональной эволюции. 2) Социальные условия и психологические особенности человека выступают факторами, влияющим на его представления о профессионально-трудовой жизни. Объект: социальные представления людей о своей профессионально-трудовой жизни; предмет: фрагменты профессиональной картины мира субъектов (частных охранников). Методы: психодиагностика (тест-опросник УСК); исследовательская методика («Анкета: динамика профессиональной карьеры»); методы параметрической статистики. Выборка: частные охранники 61 чел. (46 мужчин, 15 женщин) в возрасте от 18 до 69 лет ( $x=48,1$ ). Результаты: самооценки частных охранников эволюции их разных качеств и функций слабо согласованы; социальный опыт (трудовой и семейной жизни) оказывает незначительное влияние на субъективные оценки эволюции качеств и функций; в общей выборке различаются группы субъектов с разной динамикой возрастной профессиональной эволюции; общим для обследованных являются пассивно-приспособительные стратегии самореализации; у «лучших» работников (отличающихся

и более выраженной интернальностью – общей, в сфере достижений и семейной жизни) более выражены профессиональные деструкции, заболевания, кризисы.

*Ключевые слова:* социальные представления, профессиональная карьера, эволюция, позитивные и негативные изменения, субъекты, частные охранники.

## **Введение**

В специальной литературе периодически обсуждаются вопросы функционирования частных охранных предприятий, особенности работы частных охранников [7, 8, 9, 11]. Как уже отмечалось, становление этой сферы в России в конце 1980-х годов проходило, во многом следуя зарубежным образцам в условиях радикальных социально-экономических изменений в стране. За минувшие три десятилетия многое изменилось: условия работы и оплата труда, социально-демографические характеристики охранников и, вероятно, типичные личностные особенности. Одним из последних значимых переломных рубежей можно считать февраль 2022 г. В этой связи, проведенное нами исследование в конце 2021 г., по его результатам является уникальным, уже неповторимым и, ожидаемо, информативным.

В первых статьях обсуждались некоторые представления частных охранников о своей профессионально-трудовой жизни; связи оценок динамики изменения своих качеств как субъекта на протяжении трудовой жизни (от 20 до 65 лет) в двух вариантах: их реальной работы в России и гипотетически предполагаемой работы за рубежом; задачами настоящей работе стали анализ психологических и социальных детерминант, которые могли бы оказывать влияние на представления сотрудников частных охранных предприятий о карьере в широком смысле (о развитии и изменении их качеств как субъектов, об изменениях их профессионализма, о возможных деструкциях, заболеваниях и пр.) [4, 5]. Выборку частных охранников составляют люди с разными физическими, психологическими, социальными характеристиками, их представления о себе, о профессии, о своих возможностях самореализации могут быть различными. В связи с этим встают вопросы о детерминантах представлений людей. Ввиду того, это эта профессия давно стала массовой, проведение таких исследований может быть ценно не только в отношении данной сферы, но и за ее пределами.

В ряде исследований отмечается как специфика качеств субъектов определенных профессий [3, 6, 9, 10], так и позитивные и негативные



изменения некоторых качеств людей с возрастом, стажем работы, изменениями должностной позиции, структуры организации и др. [1, 2, 6, 11]. В целом, о частной охране можно говорить как о нестабильной работе, иногда – о работе вахтовым методом с переездами в другой регион. Эти особенности и побудили провести изучение представлений людей в двух вариантах опроса: «работа в России» и «работа за рубежом». Различая в проблеме карьера собственно карьера как феномен, представления людей о своей карьере и удовлетворенность ею [6, 9, 10] в нашей НИР внимание концентрировалось на *представлениях людей о карьере*, о себе, об изменениях качеств человека, о возможных траекториях его карьеры.

### **Объект, предмет, методы, дизайн исследования**

Цель исследования – изучение представлений частных охранников о своей профессионально-трудовой жизни. Гипотезы: 1) представления субъектов о профессионально-трудовой жизни выступают условиями, влияющими на динамику процессов их профессиональной эволюции. 2) социальные условия и психологические особенности человека выступают факторами, влияющим на его представления о профессионально-трудовой жизни. Объект исследования: социальные представления людей о своей профессионально-трудовой жизни; предмет: фрагменты профессиональной картины мира субъектов (частных охранников). Методы: психодиагностика (тест-опросник УСК); исследовательская методика («Анкета: динамика профессиональной карьеры»); комплекс методов параметрической статистики (использовался пакет компьютерных программ SPSS v. 11.5): корреляционный и факторный анализ, t-сравнение (для независимых групп). Выборка: частные охранники (61 чел.: 46 мужчин, 15 женщин) зрелого возраста (18–69 лет;  $\chi=48,1$ ).

Ставшие классическими работы Сержа Московичи получили продолжение и развитие в разных подходах и сферах психологической науки, при решении разных научных и практических задач [3, 6, 9]. Научным понятием, объединяющем множество разных фрагментов социальных представлений, можно назвать понятие «картина мира» («профессиональная картина мира»), которое широко используется философами и социологами. Анализируемые в НИР фрагменты представлений частных охранников о себе, о разных аспектах профессионально-трудовой жизни, вполне можно рассматривать как части их «профессиональной картины мира». Для изучения этих частей-фрагментов использовалась методика, предложенная В. А. Толочком [9].

На основании представленных в литературных источниках материалах [3, 7, 8] в исследовательской методике были представлены следующие группы информативных вопросов: А. Представления о динамике развития позитивных профессионально важных качеств (ПВК) в возрасте 20–65 лет: 1) обучаемости; 2) интуиции в профессиональной сфере; 3) физической работоспособности; 4) интеллектуальной работоспособности. Б. Представления о динамике нарастания негативных явлений в возрасте 20–65 лет: 1) профессиональных деструкций; 2) профессиональных заболеваний; 3) жизненных кризисов. Две группы вопросов представлялись респондентам дважды – как представления (прогноз, воображение, ожидания) перспективы их эволюции как профессионалов при условии, если человек: а) проживает и работает в России; б) если бы он выехал на работу за границу. (Отметим еще раз как принципиально важное, что исследование проводилось в декабре 2021 года, т.е. до того «переломного времени», когда у многих людей еще сохранялись формируемые средствами СМИ с начала 1990-х годов представления о преимуществах жизни и работы на «Западе»). Третий блок вопросов (В) был ориентирован на рефлекссию респондентами роли разных «факторов» на их профессиональное становление – родителей, родственников, друзей, членов своей семьи, рабочих коллективов, особых обстоятельств, науки, искусство, религии. В четвертом блоке (Г) учитывались социально-демографические и служебно-должностные особенности опрашиваемых.

Выборку опрашиваемых составили мужчины и женщины, люди разного возраста, образования и опыта работы в разных ранее полученных профессиях, по разным причинам избравших работу в должности частного охранника.

## **Результаты исследования**

Исследование проводилось на взрослых респондентах (n=61) (15 женщин, 46 мужчин), в возрасте от 18 до 69 лет, стажем работ от 1 до 46 лет, имеющих от незаконченного среднего до высшего образования; 35 состояли в браке и имели одного-трех детей (в среднем по выборке – 1,00). Другими словами, выборку составляли люди с разным социальным опытом – работы, семейной жизни и пр., – что типично для этой сферы деятельности [4, 5, 10]). Соответственно по-разному они оценивали (от 0 до 8 баллов) и условия социального окружения (социальной среды) как «факторы профессионализма». Относительный их рейтинг был таким: роль отца и матери (5,33 и 5,79) – роль супругов (4,20) – обстоя-

тельств (4,52); субъективные оценки других условий также отличались большой вариативностью, но в среднем были не высоки – в интервале 1,80–3,70 балла при стандартных отклонениях от 2,40 до 3,20. Напомним, что имели место сходство оценок динамики изменения качеств и состояний человека как субъекта труда в возрасте 20–65 лет, в случае актуальной работы охранников в России и маловероятной, гипотетически допустимой работы за рубежом; оценки были близки по величинам и тесно коррелировали между собой – от  $r=0,450$  до  $0,750$  [4].

Факторный анализ (ФА) полученных данных проводился дважды с привлечением двух частью разных групп переменных. В первом варианте изучались связи между социально-демографическими характеристиками охранников, значимости для них условий окружения (среды), данными психодиагностики. В результате было выделено шесть факторов, которые, получили следующие названия: «Оптимисты», «Кризис 35 и последующий пессимизм», «Возраст зрелости», «Негативный социальный опыт», «Амбивалентный социальный опыт»; шестой – «Лоскутный оптимизм». Во втором варианте ФА проверялись связи между социально-демографическими характеристиками обследуемых, значимости для них условий окружения (среды), данными психодиагностики и самооценками динамики изменения их качеств как субъектов на протяжении карьеры (с 20 до 65 лет), в варианте их работы в той же сфере в России. Другими словами, для ФА использовались группы темпоральных характеристик (возраст, стаж работы, управленческий опыт, стаж семейной жизни; динамика возрастных изменений позитивных качеств обучаемости, интуиции, физической и умственной работоспособности). В результате второй факторизации данных (с дисперсией 74%) первый фактор получил название «Завышенные самооценки» («Оптимисты»); второй – «Люди 1-й половины жизни: быстрая инволюция функций и систем после 35 лет»; третий – «Возраст, социальный опыт, возрастные деформации»; четвертый – «Физически зрелые» («Стабильность физических качеств, слабость когнитивных функций»); пятый – «Дисбаланс возрастной эволюции функций и систем» («Противоречивые самооценки»); шестой – «Неадекватные самооценки» (эти данные представлялись ранее [5]. В целом, результаты двух вариантов проведения ФА достаточно согласуются, один содержательно дополняет второй.

Корреляционный анализ всех переменных в целом по выборке не дал ожидаемых результатов – почти все корреляции были слабы ( $r=0,100$ – $0,200$  с редкими более тесными связями в интервале  $r=0,250$ – $0,350$ ). В своем большинстве они не достигали уровня статистической

значимости. Устойчивые тенденции изменения (усиления, ослабления) связей между разными группами переменных не наблюдались. Поэтому следующим этапом работы стало *деление выборки на подгруппы и проведение t-сравнения для независимых групп*. Естественным основанием для разделения выборки служило отношение людей к работе. На основании оценок семи экспертов (линейных руководителей организации) было выделено три группы сотрудников: 1-я – посредственные, недавно принятые; 2-я – «средние» (средний стаж работы, умеренно дисциплинированные, не перспективные как возможные руководители низового звена); 3-я – сравнительно долго работающие в компании, ответственные, входящие в оперативные группы или исполняющие обязанности старшего смены, старшего объекта). С учетом названного деления было проведено три статистических расчета – сопоставлялись эмпирики 1-й и 2-й подгрупп, 2-й и 3-й, 1-й и 3-й подгрупп. Как и предполагалось, статистики «средних» по большей части «пунктов» анкеты имели промежуточные значения. Ввиду небольшой вариации оценок и их средних, малочисленности подгрупп, различия между ними не достигали уровня статистической значимости в своем большинстве. Более контрастными оказались статистики сравнения 1-й и 3-й подгрупп (таблицы 1–3).

Далее будут представлены таблицы статистик (t-сравнения для независимых групп) социально-демографических характеристик, субъективных оценок двух подгрупп частных охранников ( $n_1=15$ ,  $n_2=24$ ) значимости для них условий социальной среды как «факторов профессионализма», интернальности/экстернальности.

Общая картина возрастного изменения качеств охранников разной квалификации такова: у лучших работников (представленными 3-й подгруппой) уровень развития всех качеств, согласно самооценкам, в 20–25 лет ниже, чем у посредственных и «средних» работников, но более выражено возрастает в интервале 30–40 лет и затем меньше снижается от 40 до 65 лет. Другими словами, лучшие работники быстрее прогрессируют в возрастном интервале от 20 до 40 лет и последующий регресс качеств у них выражен меньше, чем у остальной «массы» охранников. В отношении динамики негативных явлений – профессиональных деструкций, заболеваний, кризисов, картина возрастного изменения состояния охранников разной квалификации «зеркально обратная»: у лучших работников (представленными 3-й подгруппой) уровень негативных проявлений в возрасте 20–25 лет был ниже, чем у остальных работников. В интервале 25–65 лет негативные состояния монотонно возрастают у всех категорий работников, но более выражено у лучших.

**Таблица 1**

Статистика показателей (t-сравнения для независимых групп) социально-демографических характеристик

<b>Социально-демографические характеристики</b>	<b>ММ1</b>	<b>ММ3</b>
Возраст	49,1	47,8
Стаж работы	22,8	23,7
Стаж управления	3,9	10,4
Образование отца	2,5	2,4
Должность отца	1,9	2,3
Образование матери	2,6	2,7
Должность матери	2,1	2,6
Рождение в полной семье	0,8	0,9
Воспитание в полной семье	0,7	0,8
Состояние в браке	0,5	0,7
Стаж семейный	17,8	15,2

**Таблица 2**

Статистика (t-сравнения для независимых групп) значимости для них условий социальной среды как «факторов профессионализма»

<b>Условия социальной среды</b>	<b>ММ1</b>	<b>ММ3</b>
Отец	5,5	3,9
Мать	5,9	4,6
Братья/сестры	3,9	2,4
Родственники	3,5	1,8
Друзья	4,1	2,9
Женщины	2,5	1,9
Мужчины	2,7	2,5
Супруг(а)	2,7	<b>4,9</b>
Дети	3,4	2,2
Руководители	3,8	4,0
Рабочие группы	3,6	3,9
Обстоятельства	4,7	3,9

**Таблица 3**  
Статистика (t-сравнения для независимых групп)  
интернальности/экстернальности

<b>Интернальность</b>	<b>ММ1</b>	<b>ММ3</b>
Общая	3,8	5,2
Достижений	5,3	6,7
Неудач	3,7	4,9
Семейная	4,5	5,6
Производственная	4,5	4,9
Межличностная	4,6	5,3
Здоровья	5,0	5,1

*Примечание:* М1 – средние первой подгруппы; М3 – средние третьей подгруппы частных охранников. Жирным выделены средние третьей подгруппы (М3), достигающие уровня значимых различий ( $p \leq 0,05$  и  $p \leq 0,01$ ).

### **Обсуждение результатов исследования**

Как ранее отмечалось при опросе частных охранников подтверждались типичные динамики эволюции качеств субъектов разных видов профессиональной деятельности [7, 8, 9]. При использовании разных статистических методов, в циклах расчетов устанавливались специфические особенности такой эволюции, характерные для данной социальной группы, для представителей разных подгрупп.

Выделим как важные эмпирические факты следующее. При второй факторизации части данных полученные факторы содержательно были согласованными с результатами первого расчета другой части данных [4], что, с одной стороны, говорит в пользу приемлемой валидности исследовательской методики, с другой – подтверждалось наличие разных паттернов возрастной профессиональной эволюции разных групп людей. В каждой профессии есть не только более и менее успешные, но и по-разному эволюционирующие индивиды. С одной стороны, отмечена высокая межиндивидуальная вариативность большей части переменных, с другой – имеют место ожидаемые различия между людьми, хотя чаще и незначительные по величине, не дающие основания для категоричных утверждений о связях переменных и выраженных различий между группами. Вместе с тем, можно говорить о множестве частных различий. Так, например, по разному изменяются на протяжении жизни физическая и умственная работоспособность

людей, их обучаемость и профессиональная интуиция; с разными темпами нарастают негативные изменения — деструкции, заболевания, выраженность кризисов. Эти факты представляют научный и практический интерес, но желательно продолжить их дальнейшее изучение на моделях разных профессий.

Линейные зависимости в динамике изменений разных качеств в выборке охранников почти не просматриваются; согласно результатам корреляционного анализа они не велики (большой частью находятся в интервале ( $r=0,100-0,200$ ). Но при делении выборки на подгруппы более и менее квалифицированных и дисциплинированных работников, мера различий между ними становится заметной, хотя на уровне средних величин и не всегда явно выражена.

Можно добавить, что такие различия есть, они между собой как-то согласованы и представлены в группах разных качеств — социально-демографических характеристик, оценок субъективной значимости разных условий социальной среды, в степени выраженности личностных особенностей — интернальности/экстернальности. Так, например, субъекты с большей интернальностью имели в среднем несколько более благоприятные условия родительской семьи (рождение и воспитание в полной семье; более высокий уровень образования родителей и занимаемой ими должности, иначе — их родители чаще были квалифицированными работниками); их уровень образования несколько выше, больше стаж исполнения управленческих функций (иначе — их чаще выделяли среди других в разных организациях и назначали руководителями рабочих групп); как правило, их стаж работы в каждой организации более продолжительный, чем у «средних».

Как важный результат — разная динамика эволюции качеств субъекта. У лучших работников в процессе их трудовой деятельности их профессионально-важные качества возрастают в большей степени, чем у посредственных. «Интерналы» более самостоятельны и менее зависят от условий социального окружения, от других людей (родителей, друзей, коллег), но более привязаны к своей семье; их супруги — значимые для них «другие».

Вместе с тем, выделим и тревожный факт — негативные состояния у лучших также нарастают быстрее, чем у посредственных. Вероятно, это и есть психофизиологическая цена более ответственного отношения к работе, сочетания основных трудовых функций и обязанностей руководителей низового звена. Большая ответственность, большее прилежание, дисциплина требуют и больше физических сил, больше-

го психологического напряжения. Эти результаты вполне согласуются с результатами ряда независимых исследований проблемы профессионального выгорания – с работами Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой, В. Е. Орла, Н. Freudenberger, А. Pines и Е. Aronson, W. B. Schaufeli и D. Dierendonck, С. Maslach и S. E. Jackson; др.

## **Заключение**

Результаты новых статистических расчетов подтверждают наши рабочие гипотезы. Сравнительно небольшая выборка обследованных не дает оснований для категоричных выводов, но, в целом, выявленные основные тенденции возрастной эволюции субъектов подтверждают литературные данные и вносят некоторые уточнения в описания специфики таких изменений у частных охранников. Кроме этого, полученные данные согласуются с результатами изучения смежных научных проблем (профессионального выгорания, в частности). К основным результатам НИР можно отнести следующие: а) самооценки частными охранниками эволюции их разных качеств и функций слабо согласованы; б) социальный опыт (трудовой и семейной жизни) оказывает незначительное влияние на субъективные оценки эволюции качеств и функций; в) в общей выборке различаются группы субъектов с разной динамикой возрастной профессиональной эволюции; г) при сравнении статистик крайних подгрупп («лучших» и «посредственных» работников) фиксируются некоторые различия, часто не достигающие уровня статистической значимости, но содержательно согласованные между собой; д) у «лучших» работников (отличающихся более выраженной интернальностью – общей, в сфере достижений и семейной жизни) более выражены профессиональные деструкции, заболевания, кризисы; е) общим для обследованных нами частных охранников можно считать пассивно-приспособительные стратегии в их профессиональной самореализации.

## **Литература**

1. *Грачев А. А.* Системный подход и концептуальные основания организационной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 4–19.
2. *Дружилов С. А.* Влияние гибкости занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности // Институт психологии Российской академии на-



- ук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 1. С. 32–60.
3. *Машкова А. С.* Экспертная оценка менеджерами компетенций менеджеров (на модели российский коммерческих компаний) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 1. С. 107–127.
  4. *Ольхов В. Ю.* Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни (на примере сотрудников частных охранных предприятий) // Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 44–60.
  5. *Ольхов В. Ю.* Представления частных охранников о возрастной эволюции качеств субъекта деятельности // Ярославский психологический вестник. 2023. № 3 (57). С. 41–50.
  6. *Прохорова М. В.* Динамика мотивации и удовлетворенности трудом на разных этапах развития организации. Н. Новгород: Изд-во Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49543016>. 2022.
  7. *Толочек В. А., Краюшенко Н. Г.* Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 1998. № 3. С. 52–63.
  8. *Толочек В. А.* «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2019. № 1. С. 195–213.
  9. *Толочек В. А.* Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2021.
  10. *Толочек В. А., Машкова А. С.* Феномен «компетенции»: Оценки компетенций менеджеров (факторы предпочтений) // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2021. № 1. С. 57–78.
  11. *Федоскин С. Н.* Основы частной охранной деятельности: Пособие для частных охранников, преподавателей, предпринимателей. М.: Мир безопасности, 2021.

### **Psychological and non-psychological determinants of career perceptions of employees of private security companies**

*V. Y. Olkhov*

*Interkon LLC, Moscow, Russia*

The issues of the evolution of mass professions in “critical” historical epochs, the ideas of different groups of subjects about themselves and the profession, the age evolution of a person as a subject of activity are significant both in

practical and scientific terms. The purpose of the study: to study the ideas of private security guards about their professional and working life. Hypotheses: 1) The subjects' ideas about professional and working life act as conditions affecting the dynamics of their professional evolution processes. 2) Social conditions and psychological characteristics of a person act as factors influencing his ideas about professional and working life. Object: social representations of people about their professional and working life; subject: fragments of the professional picture of the world of subjects (private security guards). Methods: psychodiagnostics (USK test questionnaire); research methodology ("Questionnaire: dynamics of professional career"); methods of parametric statistics. Sample: private security guards 61 people (46 men, 15 women) aged 18 to 69 years ( $x=48.1$ ). Results: self-assessments of private guards of the evolution of their various qualities and functions are poorly coordinated; social experience (work and family life) has little effect on subjective assessments of the evolution of qualities and functions; groups of subjects with different dynamics of age-related professional evolution differ in the general sample; passive adaptive strategies of self-realization are common to the surveyed; the "best" employees (who differ in a more pronounced internality – general, in the field of achievements and family life) are more pronounced professional destructions, diseases, crises.

*Keywords:* social representations, professional career, evolution, positive and negative changes, subjects, private security guards.

## **Способности пространственного мышления как детерминанты структуры личности железнодорожного машиниста в нестандартных условиях деятельности**

*Т. Н. Соболева*

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

Актуальность исследования способностей пространственного мышления определяется специфичным предметным содержанием операторской деятельности, связанной с мыслительным моделированием, математизацией и формализацией процесса управления техникой. Эмпирически исследуется как пространственное мышление оказывает влияние на формирование структуры личности машиниста и обеспечивает успешность деятельности в нестандартных условиях. Применялись следующие методы: компьютерный тренажерный комплекс «Торвест-Видео» для оценки результата деятельности; тест «Сборка» для оценки пространственного мышления Дж. Фланагана, В. А. Чикер; методика многофакторного исследования личности Р. Кэттелла (16PF). Данные были проанализированы непараметрическим критерием U Манна–Уитни, методом ранговой корреляции r Спирмена. Выборку составили 64 железнодорожных машиниста, которая была разделена на две группы: первая — с низкой мерой проявления пространственного мышления; вторая — с высокой мерой пространственного мышления. Показано, что в зависимости от низкой и высокой меры проявления пространственного мышления машинисты достигают индивидуальную успешность в деятельности. Чем выше мера проявления пространственного мышления, тем меньше времени машинист затрачивает на устранение технической неисправности и тем на более высоком уровне он управляет тормозами поезда на тренажере. Установлено, что в зависимости от низкой и высокой меры проявления

пространственного мышления формируются различные структуры личности машиниста. Чем выше мера проявления пространственного мышления, тем с более низкой мерой интеграции формируется структура личности, обусловленная меньшим числом вовлеченных личностных качества в обеспечение нестандартных условий деятельности. Результаты имеют важное практическое значение в совершенствовании профессиональной подготовки, отбора и аттестации квалифицированных специалистов. Стратегия развития пространственного мышления должна носить нелинейный, творческий характер, при этом важно учитывать структуру личностных качеств зрелых профессионалов и содержание профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* способности пространственного мышления, структура личности, оператор, деятельность.

## **Введение**

Актуальность исследования способностей пространственного мышления оператора определяется специфичным предметным содержанием деятельности, связанной с мыслительным моделированием отдельных устройств и их взаимосвязей в целостной системе техники, математизацией и формализацией процесса управления техникой. Способности пространственного мышления оператора проявляются как процессы преобразования и реконструкции образов, осуществляющихся на основе восприятия, понимания, чтения технических показателей системы управления сложного технического объекта, например, самолета, поезда [1, 11, 16, 19]. Способности пространственного мышления определим как свойство функциональной системы, реализующей функцию сознательного, опосредованного обновления, реконструкции и преобразования образа технического объекта с элементами творчества. Данные способности имеют индивидуальную меру выраженности, проявляются в качественном своеобразии освоения и реализации деятельности [14, 21].

Профессиональная деятельность машиниста железнодорожного транспорта жестко нормирована и регламентирована, однако характеризуется сочетанием стандартных и нестандартных условий и требований, что делает допустимым проявления творчества, неординарных решений [14, 22, 23]. Технические средства поезда отличаются компьютеризированной и автоматизированной системой управления. Машинист осуществляет управление поездом непосредственно и опосредованно. Ситуационная осведомленность оператора осуществля-

ется при получении им информации через визуальный (восприятия внутри кабины и за ее пределами), тактильный (ощущение всем телом продольно-динамических усилий в поезде) и слуховой (звуки, слова автоматической локомотивной сигнализации) каналы, что позволяет машинисту увеличивать активность при выполнении задач по управлению техникой в нестандартных режимах деятельности [5, с. 182; 14]. Все эти особенности деятельности предъявляют повышенные требования к профессионально важным качествам машиниста и в особенности к его мыслительным способностям, оперированию пространственными образами.

Уровень развития способностей пространственного мышления у операторов индивидуален и определяется знанием, опытом, умением рефлексировать [21, с. 71]. Однако машинисты с низким подвижным интеллектом и слабым вербальным мышлением хуже справляются с оценкой управления на тренажере, особенно в сложных проблемных ситуациях, чем машинисты с более высокими когнитивными способностями [22]. Проблема состоит в том, что развитие пространственного мышления как у профессионалов, так и абитуриентов, поступающих в технические вузы, оставляет желать лучшего. Это объясняется недостатками общеобразовательной подготовки, поскольку в школьных программах сведены до минимума такие учебные дисциплины как геометрия, а черчение и вовсе отсутствует. Также в вузовской подготовке мало уделяется внимание целенаправленному овладению студентами пространственным мышлением [1, 11].

Особую значимость способность оперировать пространственными моделями приобретает, когда машинист сталкивается с ситуацией технической неисправности в локомотиве, поезде. Здесь ему необходимо распознать признаки неисправности в силовых цепях через восприятие показаний на измерительных приборах. Мысленно выделить информативные признаки неисправности и определить место в силовых цепях. Затем мысленно структурировать информативные признаки неисправности, чтобы понять ее конкретный тип. Далее проанализировать основную причину неисправности и выбрать пригодный нормативный алгоритм ее устранения. За всеми этими мыслительными действиями стоят процессы оперирование и манипуляции образами, моделирование и реконструкция образа [14, 22, 23].

Профессионал в стандартных, штатных ситуациях не выясняет причины сбоя в работе техники, а только их констатирует, принимает решение и действует согласно регламенту. Здесь мало вероятно включение пространственного мышления. Другая картина в нестан-

дартных ситуация, когда профессионал диагностирует причину неисправности техники, определяет критерии достижения результата, выстраивает свою программу деятельности по ее устранению. В этом случае пространственное мышление обеспечивает решение проблемы собою в работе техники, когда оператор целенаправленно создает образные модели устройств и оперирует ими в условиях недостатка или переизбытка информации [1, 13, 14, 16, 19]. Поэтому наибольшую сложность представляют такие технические неисправности, которые редко встречаются в практике управления поездом, либо вообще отсутствуют в инструкциях. В таких случаях машинист сталкивается со свободой выбора: предпочесть нормативный способ действия, который может быть частично пригоден к решению технической неисправности, либо проявить инициативу и существенно перестроить нормативный способ действия, разработать новый. Если машинист предпочтет второй вариант, то он проявляет творческий подход к выполнению своих профессиональных обязанностей, но мера ответственности существенно повышается, поскольку высока цена ошибки. При выборе нормативного способа действия оператор проявляет репродуктивный стиль, а при выборе нового способа действия оператор проявляет продуктивный стиль пространственного мышления [7, 8, 13, 17, 21].

Свобода выбора способа действия оператором в нестандартных ситуациях определяется всем психологическим строем личности. Специфика мышления и личностных качеств в большей мере усложняется, когда речь идет о деятельности квалифицированных профессионалов. Зрелый профессионал при выполнении деятельности сосредотачивается на значимых информационных комплексах, включающих информационные признаки различного уровня и класса. Установлено, что такого рода информационные комплексы оказываются не доступными для субъекта, находящегося на ранних этапах профессионализации, что проявляется в его дезадаптации и снижении профессиональных умений [21, с. 194].

Развитие профессионала осуществляется через осмысление им специализированного содержания деятельности, нахождении таких новых способов, которые позволяют обогащать профессию, повышать качество эстетики и гармонии труда [4, с. 186–187]. Творческую активность профессионала можно мобилизовать за счет фасилитации познавательного мотива в новых условиях деятельности, что приводит к высокой продуктивности [9].

Зрелый профессионал характеризуется социальной ответственностью, продуктивным мировоззрением, обладает индивидуальным

опытом, который трудно вербализуется и транслируется. Социально-нравственная позиция оператора характеризует его сознательное отношение к техническому объекту и успешность решения нестандартных ситуаций в деятельности [3, 6, 12, 13, 15]. Чем богаче опыт вождения машиниста, тем сильнее влияние восприятия скорости и стабильности работы на показатели безопасности, и наоборот [23]. Возникновение усталости у машиниста отражается в изменениях способности реагировать на профессионально важные стимулы, а также снижает способность использовать ранее сформированные навыки [23, 24].

Уровень развития профессионализма определяется уровнем развития системы свойств и качеств оператора, которые обеспечивают успешность реализации деятельности и ее безопасность [2, 3, 12, 15]. Между тем исследование того, как способности пространственного мышления определяют структуру личности в обеспечении нестандартных условий деятельности остается открытым.

### **Этапы исследования и методы**

Основное предположение исследования заключается в следующем: способности пространственного мышления могут выступать детерминантами структуры личности профессионала, что может найти свое проявление в различной успешности в нестандартных условиях деятельности.

Исследование проводилось на базе учебного центра Дальневосточной железной дороги. Выборка состояла из 64 профессиональных машинистов, обладающих опытом работы ( $M=8,99\pm 3,76$  (количество проработанных лет)). Были сформированы две группы: первая группа – с низкой мерой проявления пространственного мышления ( $n=32$ ;  $M=2,87\pm 2,01$ ) и вторая группа – с высокой мерой проявления пространственного мышления ( $n=32$ ;  $M=5,40\pm 1,84$ ). Получены статистически значимые различия между сформированными группами по пространственному мышлению ( $U_{эм}=196,5$  для  $p\leq 0,01$ ) в пользу второй группы с высокой мерой их проявления. Обе группы однородны по уровню образования, возрасту, классу, стажу в должности машиниста, поскольку статистических различий по этим показателям не обнаружены.

*На первом этапе* оценивался результат деятельности на компьютерном тренажерном комплексе машиниста «Торвест-Видео» (разработаны и изготовленные в ЗАО НПЦ «Спектр» г. Екатеринбурга, 2003). Специализированные тренажеры позволяют моделировать различные

условия и режимы деятельности. Испытуемые обеих групп реализовали поездку на тренажере в нестандартных условиях деятельности: профиль пути с крутыми спусками и подъемами (уклоны до 12 промилле), кривые малого радиуса; погружение рельс под воду по причине пребывания сточных вод на участке пути протяженностью 300 м; ситуация неисправности локомотива, требующая разработки нового способа решения.

На *втором этапе* производилась диагностика способностей пространственного мышления тестом «Сборка», направленного на анализ процессов преобразования и реконструкции образов, складывающихся на основе чтения технических изображений; стимульный материал представляет собой брошюру с 20 задачами, в каждой задаче предлагается из представленных деталей путем оперирования этими деталями в пространстве мысленно собрать верный комплекс. Тест разработаны Дж. Фланеганом и адаптированы В. А. Чикер [20]. Диагностика личности реализовалась методикой многофакторного исследования личности Р. Б. Кэттелла, которая предназначена для измерения 16 факторов личности и является реализацией подхода к обследованию личности на основе черт.

Статистические методы обработки эмпирических данных: показатели описательной статистики; непараметрический критерий U Манна–Уитни; коэффициент ранговой корреляции  $r$  Спирмена. При обработке данных использовался пакет статистических программ SPSS Statistica v. 17.0. Применялась методика анализа структурно-функциональной организации В. Д. Шадрикова; расчета индекса когерентности системы и метод «экспресс- $\chi^2$ » А. В. Карпова [7].

## **Результаты и их обсуждение**

Обнаружено, что у зрелых профессионалов, принадлежащих к одной профессиональной группе железнодорожного машиниста, может быть низкая и высокая мера проявления способностей пространственного мышления. Отметим, что полученный научный факт является не случайным, а закономерным для выборки зрелых профессионалов. Это проявляется в избирательной актуализации профессионалами технического знания об устройствах и схемах поезда, а также в «своих» способах решения проблемы технической неисправности [4, 18]. Поэтому низкую меру проявления пространственного мышления мы склонны рассматривать как оптимальную и достаточную для реализации профессиональной деятельности, соответствующей нормативным требо-



ваниям. Однако такой меры может быть недостаточно, когда машинист столкнется с технической неисправностью, которая не прописана в инструкциях, и ее нет в личном опыте.

Благодаря более высокой мере проявления пространственного мышления машинист успешнее, надежно и безопасно производит реконструкцию каждого следующего участка пути, в условиях постепенного погружения рельс под воду. Осуществляет мысленный расчет продольно динамических сил, происходящих в поезде на крутых уклонах. Прокручивает в памяти предстоящий сложный участок пути и соотносит его элементы с длиной, массой подвижного состава. Образ о нестандартной ситуации машинистом динамично обновляется с учетом показаний сигналов измерительных приборов и дорожных светофоров, состоянии пути. Вместе с этим машинист выделяет информативные признаки неисправности и мысленно создает реконструкцию неисправности в силовой электрической цепи с последующим пониманием возможных причин неисправности. Субъект понимает, что требуется существенно переструктурировать нормативный способ действия с учетом неисправности и погружения рельс под сточные воды. Разработав пригодный способ действия, машинист мысленно реконструирует продольные динамические силы, которые могут происходить в поезде на крутых уклонах от 7,00 до 11,7 промилле для участка пути под водой. Машинист выполняет разработанный новый способ действия через пульт управления. Внимательно отслеживает заданное состояние в силовых цепях и системе управления электропоезда.

Индивидуальный уровень развития пространственного мышления проявляется в качественно-своеобразном осмыслении профессионалом ситуации технической неисправности и направлении мыслей на разработку пригодного способа управления поездом. У профессионалов формируется уникальный опыт за счет переосмысления знаний, способов работы, однако этот процесс во многом определяется уровнем осознанности и способности к обучению на собственном опыте. Зрелые профессионалы способны к мгновенному опознанию искомым, значимых деталей проблемной ситуации, разработке новых способов решения [18, с. 22].

Получены статистически значимые различия между двумя группами по показателям: устранение ситуации технической неисправности ( $U_{эм} = 232$  для  $p \leq 0,01$ ) и уровню управления тормозами поезда на тренажере ( $U_{эм} = 118$  для  $p \leq 0,01$ ) в пользу второй группы с высокой мерой проявления пространственного мышления. По безопасности движения поезда и продолжительности поездки различий между группами

не обнаружены. Можно отметить, что оперирование образом технической неисправности, его реконструкция и преобразование осуществляется значительно быстрее машинистами с высоким уровнем развития пространственного мышления и это преимущество позволяет им быстрее находить новый способ действия. Чем выше мера проявления пространственного мышления, тем меньше времени оператор затрачивает на устранение технической неисправности и тем выше уровень управления тормозами поезда на тренажере.

Однако обе группы достигают нормативного результата деятельности в нестандартных условиях, моделируемых на тренажере. Для профессионалов с низкой мерой проявления пространственного мышления наиболее характерна репродуктивная активность и предпочтение нормативного способа действия. Для профессионалов с высокой мерой пространственного мышления наиболее характерен отказ от «старых», заученных схем мышления и предпочтение продуктивной, творческой активности для разработки нового способа действия [14, 16, с. 76]. Индивидуальное проявление способностей пространственного мышления является внутренней причиной, которая инициирует поведение профессионала на достижение различного результата деятельности.

Установлены статистически значимые различия в индивидуальной мере проявления фактора G при положительном полюсе «высокое супер-эго» ( $U_{эм} = 227$ , для  $p \leq 0,01$ ) и фактора Q2 при положительном полюсе «самодостаточность» ( $U_{эм} = 276,5$ , для  $p \leq 0,01$ ) в пользу второй группы с высокой мерой проявления пространственного мышления. По другим 14 личностным факторам различий между группами не было получено, что позволяет отметить формирование типичного профиля личности под влиянием цели, требований и условий операторской деятельности.

Однако, что чем выше мера проявления пространственного мышления субъекта в нестандартных условиях деятельности, тем в более высокой мере проявляются такие личностные качества как: добросовестность, настойчивость в достижении цели, ответственность, решительность, эмоциональная дисциплинированность (фактор G, «высокое супер-эго»), самостоятельность и независимость в принятии решения, находчивость (фактор Q2, «самодостаточность»). Эти личностные качества только повышают индивидуальные возможности субъекта, его рефлексивность, самоконтроль в нестандартных условиях деятельности [6, 12, 15, 24].

Результаты в таблице 1 свидетельствуют о том, что в структурах личности, сформированных в зависимости от низкой и высокой меры проявления способностей пространственного мышления: изменяется

**Таблица 1**

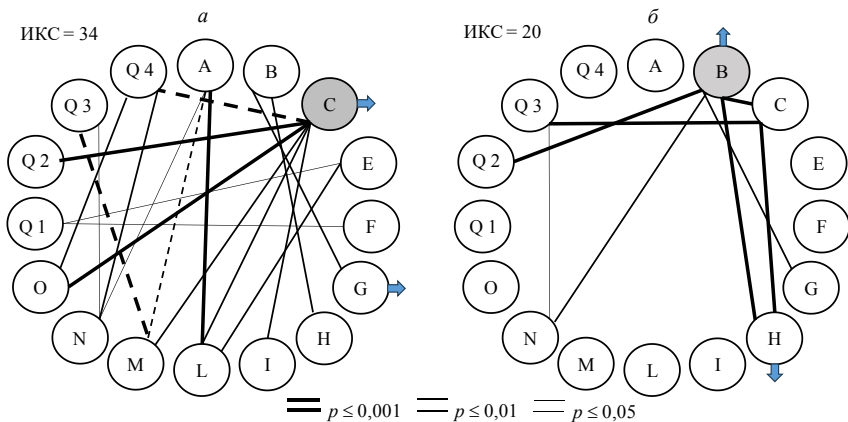
Характеристика корреляционной структуры личности машиниста в двух группах: с высокой и низкой мерой проявления способностей пространственного мышления

Структура личности / Способности пространственного мышления (СПМ)	Характеристика корреляционной структуры личности						
	Кол-во г-связей по уровням достоверности			Общее кол-во г-связей	ИКС	Ср. вес одной связи	Из 16 показ. объед. в г-связи
	$p < 0,001$	$p < 0,01$	$p < 0,05$				
Низкая мера проявления СПМ	5	8	3	16	34	2,12	16
Высокая мера проявления СПМ	5	2	1	8	20	2,5	7

компонентный состав; снижается мера тесноты связей отдельных личностных качеств в структуре; снижается общее число связей в структуре личности; снижается индекс когерентности структуры (ИКС) личности. Характеристика корреляционной структуры дает основания рассматривать структуры личности как индивидуальные, формирующиеся в зависимости от различной меры проявления способностей пространственного мышления оператора [14, 21].

На рисунке 1 в графической форме представлены структуры личности в зависимости от низкой и высокой меры проявления способностей пространственного мышления профессионала. Наиболее высокий индекс когерентности (интеграции) структуры личности (ИКС=34) сформирован в зависимости от низкой меры проявления пространственного мышления. Менее высокий индекс когерентности структуры личности (ИКС=20) сформирован в зависимости от высокой меры пространственного мышления (рисунок 1).

Корреляционные связи между компонентами структуры личности обеих групп имеют следующие характерные особенности: получены индивидуальные положительные г-связи в структурах; отрицательные г-связи только в группе с низкой мерой пространственного мышления; сходные положительные г-связи, но различной меры тесноты (рисунок 1). Корреляционные структуры личности индивидуальны в зависимости от низкой и высокой меры способностей пространственного мышления квалифицированных машинистов.



**Рис. 1.** Структура личности в зависимости от низкой и высокой меры проявления способностей пространственного мышления (СПМ) под влиянием нестандартных условий деятельности: *a* – низкая мера СПМ (первая группа); *б* – высокая мера СПМ (вторая группа). ИКС – индекс когерентности структуры личности. Затемненный кружок указывает на базовые качества в структуре личности. Широкая стрелка от личностного фактора указывает на ведущие качества в структуре личности

Применение метода «экспресс- $\chi^2$ » А. В. Карпова позволило установить гетерогенность двух структур личности: между низкой и высокой мерой пространственного мышления  $\chi^2_{\text{эмп}} = 0,27$ . Полученные коэффициенты не имеют статистической значимости на уровнях достоверности:  $p = 0,05$ ,  $\chi^2_{\text{крит}} = 0,50$ ;  $p = 0,01$ ,  $\chi^2_{\text{крит}} = 0,64$  для  $n = 16$  [7].

В первой группе машинистов с низкой мерой проявления пространственного мышления в структуре личности установлены как линейные, так и нелинейные связи между ее компонентами. Это можно объяснить следующим, что под влиянием нестандартных условий деятельности происходит вовлечение всех 16-ти факторов личностных качеств в психологическую систему деятельности. Каждое личностное качество имеет различную меру проявления, обусловленную нестандартными условиями и требованиями деятельности, мотивами, целями, нравственными ориентирами личности, что проявляется в различной степени их вовлеченности в деятельность и влияния на нее (таблица 1, рисунок 1).

Во второй группе машинистов с высокой мерой проявления пространственного мышления в структуре личности установлены только линейные связи между ее компонентами. В этом случае под влиянием

янием нестандартных условий деятельности вовлекается 7 факторов личностных качеств в психологическую систему деятельности, мера проявления которых обусловлена как требованиями деятельности, так и высокой мерой проявления пространственного мышления. Высокой меры проявления пространственного мышления оказывается достаточной для решения ситуации технической неисправности и управления тормозами поезда на высоком уровне. Поэтому вовлечено небольшое количество личностных качеств в обеспечение нестандартных условий (таблица 1, рисунок 1).

Можно отметить, что чем выше мера проявления пространственного мышления, тем с более низкой мерой интеграции формируется структура личности, обусловленная меньшим числом вовлеченных личностных качества в нестандартные условия деятельности.

В первой группе машинистов в зависимости от низкой меры пространственного мышления базовым личностным качеством, которое интегрирует структуру личности, является: фактор «С» при выраженном положительном полюсе «Сила Я», что проявляется в эмоциональной устойчивости, выдержанности, спокойствии, способности реально оценивать обстановку и управлять ситуацией (рисунок 1).

Во второй группе машинистов в зависимости от высокой меры пространственного мышления базовым личностным качеством, которое интегрирует структуру личности, является: фактор «В» при выраженном положительном полюсе «Высокий интеллект», что находит свое проявление в собранности, сообразительности, высоком абстрактном мышлении, проницательности, в целом интеллектуальной гибкости (рисунок 1).

В первой группе машинистов в зависимости от низкой меры пространственного мышления ведущими личностными качествами, которые непосредственно оказывают влияние на результат нестандартной деятельности, являются качества фактора «С» при выраженном положительном полюсе «Сила Я», а также фактора «G» при выраженном положительном полюсе «Высокое супер-эго». В этом случае оператор достигает нормативного результата деятельности благодаря таким качествам, как эмоциональной устойчивости, выдержанности, спокойствию, добросовестности, настойчивости, ответственности, выраженному чувству долга и совестливости (рисунок 1).

Во второй группе машинистов в зависимости от высокой меры пространственного мышления ведущими личностными качествами, которые непосредственно оказывают влияние на результат нестандартной деятельности, являются качества фактора «В» при выраженном поло-

жительном полюсе «Высокий интеллект», фактора «Н» при положительном полюсе «Пармия». В этом случае оператор достигает успешного результата деятельности благодаря таким качествам как собранности, сообразительности, высокому абстрактному мышлению, смелости, толстокожести в проблемных ситуациях, склонности к риску. Однако склонность к риску в совокупности с импульсивностью и сниженным чувстве опасности может привести к ошибкам в нестандартных условиях деятельности этой группы операторов (рисунок 1).

Различные базовые и ведущие личностные качества в структуре личности профессионала являются устойчивыми и определяются функционированием низкой или высокой меры пространственного мышления и требованиями нестандартной деятельности. Продуктивная активность субъекта способствует вовлечению таких базовых и ведущих личностных качеств, которые обеспечивают личностно-регуляторную гибкость в создании нового способа действия под влиянием нестандартных условий, что позволяет достигнуть профессионалу высокого результата деятельности [10, с. 152].

Между тем подчеркнем, что высокая мера проявления пространственного мышления оператора способствует формированию такой структуры личности, которая содействует более высокой успешности в нестандартных условиях деятельности, чем структура личности, сформированная в зависимости от низкой меры проявления пространственного мышления. Пространственное мышление и личностные качества регулируются мотивами, целью и требованием деятельности, нравственными ориентирами, стрессоустойчивостью субъекта [2, 3, 8, 11, 13, 16, 19].

В итоге отметим, что в зависимости от низкого и высокого уровня развития пространственного мышления формируются различные структуры личностных качеств: индивидуальный компонентный состав и различный характер связей; индивидуальный индекс когерентности структур личности; различные базовые и ведущие личностные качества.

Проведенное исследование позволяет отметить, что способности пространственного мышления можно рассматривать в качестве внутренних детерминант формирования индивидуальной структуры личности и достижения субъектом различной успешности в нестандартных условиях деятельности. И вместе с этим нестандартные условия деятельности могут полагаться как внешние детерминанты индивидуальной меры проявления пространственного мышления и формирования индивидуальной структуры личности. Это процесс взаимной детерминации.

## Заключение

Раскрытие того, как способности пространственного мышления могут определять характер связей в структуре личности и оказывать влияние на успешность в деятельности имеет научное и прикладное значение в осуществлении гармоничного развития профессионала, его мастерства и творчества в деятельности.

Научное и практическое значение определяется эмпирически установленными закономерностями: во-первых, чем выше мера проявления пространственного мышления, тем меньше времени оператор затрачивает на устранение технической неисправности и тем на более высоком уровне он управляет тормозами поезда на тренажере. Во-вторых, чем выше мера проявления пространственного мышления субъекта в нестандартных условиях деятельности, тем в более высокой мере проявляются такие личностные качества как добросовестность, настойчивость в достижении цели, ответственность, решительность, дисциплинированность, самостоятельность и независимость в принятии решения, находчивость. В-третьих, чем выше мера проявления пространственного мышления, тем с более низкой мерой интеграции формируется структура личности, обусловленная меньшим числом вовлеченных личностных качества в обеспечение нестандартных условий деятельности. В-четвертых, высокая мера проявления пространственного мышления оператора способствует формированию такой структуры личности, которая содействует более высокой успешности в решении нестандартной технической неисправности и управлении тормозами поезда на тренажере.

Установленные закономерности углубляют и расширяют теоретические представления о способностях пространственного мышления профессионала в такой фундаментальной области как психология труда в контексте становления профессионализма и условий достижения профессионального мастерства и творчества.

Полученные результаты настоящего исследования могут реализоваться в психологическом сопровождении субъекта транспортной и производственной сфер деятельности. А именно, при осуществлении психологом диагностики профессионально важных качеств субъекта, следует учитывать индивидуальную меру проявления пространственного мышления в целях определения категории профессиональной группы и прогноза успешности в деятельности.

В профессиональной психологической подготовке как молодых специалистов, так и квалифицированных профессионалов включать конструктивно-геометрический тип задач (мысленное создание про-

екции пространственного объекта, оперирование пространственными объектами и др.) для развития пространственного мышления [1, 11, 19]. Применять специализированные тренажерные комплексы для моделирования нестандартных технических неисправностей, которые способствуют отработке навыка оперировать, реконструировать и преобразовывать ситуационный образ неисправности. Также использование тренажеров позволит выявить взаимосвязи между техническими показателями деятельности и личностными качествами, от которых зависит результат деятельности в нестандартных условиях.

### Литература

1. *Башлыков А. А.* Образное представление состояния сложных технологических объектов управления // Искусственный интеллект и принятие решений. 2012. Вып. 3. С. 9–18.
2. *Бодров В. А.* Психологические основы профессионального развития личности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики Вып. 2 / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 455–474.
3. *Голиков Ю. Я.* Методологические проблемы социальной активности профессионалов в сфере высоких технологий // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 43–62.
4. *Завалишина Д. Н.* Эстетический аспект профессиональной деятельности // Организационная психология и психология труда. 2020. № 3. С. 183–198.
5. *Занковский А. Н., Баканов А. С.* Человекоориентированный подход к повышению качества и скорости обучения специалистов управления сложными техническими объектами (на примере БПЛА) // Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 1. С. 180–195.
6. *Карпинский К. В.* Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 25–59.
7. *Карпов А. В.* Психология деятельности: Качественная гетерогенная организации: монография. В 5 т. Т. 5. М.: ИД «Российская академия образования», 2015.
8. *Кашанов М. М.* Психология творческого мышления профессионала: монография. М.: Пер Сэ, 2006.
9. *Козьяков Р. В.* Развитие профессионального креативного мышления // Человеческий капитал. 2022. № 10 (166). С. 86–95.



10. *Кондратюк Н. Г., Моросанова В. И.* Регуляторные ресурсы увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций в контексте проблемы благополучия человека в рабочей среде // *Российский психологический журнал*. 2022. № 19 (1). С. 143–157.
11. *Нефедовский В. А., Савицкий Ю. А., Терехов В. В.* Исследование в области развития пространственного мышления будущего военного летчика // *Гуманитарные и социальные науки*. 2021. № 2. С. 226–237.
12. *Поваренков Ю. П.* Психология деятельности профессионала: монография. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2021.
13. *Пономаренко В. А.* Профессия – психолог труда. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
14. *Соболева Т. Н.* Формирование профессиональной одаренности в условиях различной степени свободы в деятельности: дис. ... док. психол. наук. Ярославль, 2022.
15. Становление субъектности: от экопсихологической модели к психодидактическим технологиям: Коллективная монография / Под ред. В. И. Панов. СПб.: Нестор-История, 2022.
16. *Стрелков Ю. К.* Инженерная и профессиональная психология: учебное пособие для студентов высших учеб. заведений. М.: Академия–Высшая школа, 2001.
17. *Субботина Л. Ю.* Творческое мышление в аварийной ситуации // *Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири*. 2019. № 1 (1). С. 40–45.
18. *Холодная М. А.* Многомерная природа показателей интеллекта и креативности: методические и теоретические следствия // *Психологический журнал*. 2020. № 3. С. 18–31.
19. *Хохотва С. В., Пыжов С. В., Панкратов О. В.* О некоторых приемах формирования пространственных представлений в процессе изучения военной топографии // *Военный научно-практический вестник*. 2017. № 1 (6). С. 89–92.
20. *Чикер В. А.* Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.
21. *Шадриков В. Д.* Способности и одаренность человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019.
22. *Collins M. D.* Train driver selection: The impact of cognitive ability on train driving performance // *International Journal of Selection and Assessment*, 2023. P. 1–12.
23. *Guo M., Hu L., Ye L.* Cognition and driving safety: How does the high-speed railway drivers' cognitive ability affect safety performance? // *Transportation Research. Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2019. V. 65. P. 10–22.

24. Sandu M. L., Rus M. Personality characteristics and characteristics of attention to locomotive mechanics // Black Sea Journal of Psychology, 2020. V. 11 (2). P. 51–59.

### **Spatial thinking abilities as determinants of the structure of the personality of a railway driver in non-standard conditions of activity**

*T. N. Soboleva*

*National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia*

The relevance of the study of spatial thinking abilities is determined by the specific subject content of operator activity related to mental modeling, mathematization and formalization of the process of technology control. It is empirically studied how spatial thinking affects the formation of the structure of the driver's personality and ensures the success of activity in non-standard conditions. The following methods were used: the computer simulator complex "Torvest-Video" to assess the result of activity; the "Assembly" test to assess spatial thinking by J. Flanagan, V.A. Chiker; The data were analyzed by the nonparametric Mann–Whitney U test, the Spearman r rank correlation method. The sample consisted of 64 railway drivers, which was divided into two groups: the first – with a low degree of spatial thinking; the second – with a high degree of spatial thinking. Depending on the low and high degree of manifestation of spatial thinking, machinists achieve individual success in activity. The higher the degree of manifestation of spatial thinking, the less time the driver spends on eliminating a technical malfunction and the higher level he controls the brakes of the train on the simulator. It has been established that depending on the low and high degree of manifestation of spatial thinking, various structures of the driver's personality are formed. The higher the degree of manifestation of spatial thinking, the lower the degree of integration of the personality structure is formed. due to a smaller number of personal qualities involved in ensuring non-standard conditions of activity. The results are of great practical importance in improving the professional training, selection and certification of qualified specialists. The strategy for the development of spatial thinking should be non-linear, creative, while it is important to take into account the structure of personal qualities of mature professionals and the content of professional activity.

*Keywords:* spatial thinking abilities, personality structure, operator, activity.

## **Насилие как фактор нарушения психологической безопасности профессиональной деятельности педагогов**

*С. М. Шингаев, Г. В. Солдатова*

СПб АППО им. К. Д. Ушинского, Санкт-Петербург

В статье анализируется понятийное поле, имеющее отношение к насилию: абьюз, буллинг, моббинг, травля, агрессивное поведение. Разводятся понятия деструктивного и конструктивного насилия, анализируются процессы насилия (дискриминация и стигматизация). Подробно рассматривается один из аспектов насилия в образовательной среде, а именно — насилие по отношению к педагогам. Опираясь на исследования зарубежных и отечественных ученых, приводятся факторы, влияющие на насилие по отношению к педагогам; последствия насилия. Описываются результаты мониторинга насилия в образовательной среде, проводимые авторским коллективом в 2019–2024 гг.

*Ключевые слова:* насилие, абьюз, буллинг, агрессивное поведение, психологическая безопасность.

**П**роблема насилия в образовательной среде обладает непреходящей актуальностью. Задачи психологической науки в ее решении — крайне многообразны: сформулировать основные понятия в сфере психологии насилия и критерии оценки этого феномена; разработать качественные диагностические средства, позволяющие оценить уровень различных видов насилия, а также риски насильственного поведения у разных субъектов образовательных отношений; провести масштабные исследования (мониторинги), позволяющие оценить состояние проблемы насилия в образовательной среде, обозначив основные мишени для профилактической и психокоррекционной работы; разработать программы профилактики и коррекции насильственного поведения, оценить их эффективность; разработать методический

материал для широкой общественности (педагогов, учащихся, их родителей), представив основные рекомендации по решению проблем насилия в образовании и т. д.

В настоящий момент существуют все предпосылки для создания качественного методического обеспечения деятельности специалистов в сфере образования, позволяющего решать основные проблемы, связанные с диагностикой и профилактикой насилия по отношению к участникам образовательных отношений.

Феномен насилия с древности вызывал интерес ученых, начиная с философского этапа развития науки. Долгое время в рассмотрении проблем, связанных с насилием, главенствовала юриспруденция, затем – криминалистика. Однако в конце XIX–начале XX вв., в связи с бурным развитием гуманитарных наук, насилие стало одной из значимых проблем психологического анализа, в частности в попытках интерпретировать произошедшее после завершения Второй Мировой войны 1939–1945 гг.

Особенно активно насилие рассматривалось в рамках психоаналитического (З. Фрейд) и гуманистического (Э. Фромм) направлений. Важным этапом в его изучении стал переход от теоретического анализа к эмпирическим исследованиям, среди которых наиболее значительны классические эксперименты С. Милгрэма, Ф. Зимбардо и др. В настоящее время различные феномены, связанные с насилием, активно исследуются на стыке психологии и биологических наук: нейробиологии, этологии, генетики и др. (Р. Сапольски) [14].

Без всестороннего изучения феномена насилия невозможны эффективные практические действия в отношении него: диагностика, профилактика и коррекция его проявлений в различных обстоятельствах. Несмотря на определенные достижения в сфере изучения насилия, существует целый ряд проблем, затрудняющих его анализ, например, неоднозначность самого понятия.

На данный момент в психологии насилия существует довольно широкое «понятийное поле», разобраться в котором весьма непросто. Многие ученые относят к насилию совершенно разные явления, не говоря уже об обывателях, которые в большинстве случаев понимают насилие крайне расширительно – как любое не устраивающее их лично поведение окружающих. Таким образом, несмотря на активное использование, понятие насилия не относится к числу однозначно определенных, впрочем, как и большинство психологических понятий. Это же относится и к другим, тесно связанным с ним понятиям, таким как агрессия и т. п.

В последнее десятилетие наряду с устоявшимся понятием «насилие» (violence) активно используется слово «абьюз» (abuse), которое означает любого рода «плохое обращение» одного человека с другим: злоупотребление положением, дурное или жесткое обращение, надругательство и т. п. Абьюз подразумевает крайне широкий спектр действий, начиная от неодобрения и бестактности и заканчивая крайними проявлениями физического и сексуального насилия.

Ключевая проблема в определении сущности насилия — это проблема его критериев. При квалификации какого-то действия как насильственного могут возникнуть проблемы разного рода. Во многих случаях какую-то ясность могут внести только законодательные акты, поэтому так важно своевременное принятие законов о насилии.

Е. П. Ильин в качестве основного критерия насилия предлагает рассматривать категорию принуждения. С его точки зрения, насилие — это преднамеренное и принудительное физическое или психологическое воздействие одного субъекта на другой с целью заставить что-то испытать (например, чувство унижения, страха) или совершить действие или поступок против его желания, либо наоборот, не позволить что-то сделать.

Агрессию автор понимает как намеренное насильственное воздействие субъекта на живой или неживой объект, имеющее целью вопреки его желанию изменить статус-кво — его текущее, существующее положение дел, физическое или психическое состояние. Другими словами, насилие становится частным случаем проявления прямой агрессии (физической или вербальной), воспринимаемый человеком как принуждение.

При этом существует косвенная физическая и вербальная агрессия, которая не имеет отношения к принуждению, поэтому можно сказать, что любое совершаемое насилие — это агрессия, но не любая агрессия является насилием, то есть насилие — это один из видов агрессии [7].

Е. П. Ильин указывает, что зачастую насилие рассматривается как сугубо негативное явление. С его точки зрения, это вряд ли правомерно, так как выполнение определенных действий «через не хочу» составляет значительную часть человеческой жизни и деятельности, в частности, входит в состав волевого акта, а принуждение «ради пользы» является одним из методов воспитания человека: «Если рассматривать как насилие многие из вполне нормальных требований взрослых по отношению к детям («вести себя прилично», «хорошо учиться» и т. п.) на основании только их нежелания, то «придется пересмотреть все педагогические принципы» [8].

По мнению автора, имеет смысл разделять деструктивное и конструктивное насилие. Первое негативно воздействует на человека, второе обычно приводит к позитивным последствиям и необходимо при недостаточной мотивации или непонимании необходимости совершения определенных действий.

Для устранения терминологической путаницы (все же термин «положительное насилие» не является общепринятым и устоявшимся) нам кажется, что необходимо сузить понятие насилия через отсечение от него «конструктивного насилия». Здесь важно такое основание, как цель принуждения – на что оно направлено.

Под собственно насилием имеет смысл понимать действия, содержащие принуждение и направленные на причинение вреда для реализации агрессивных намерений, то есть «деструктивное насилие». А «конструктивное насилие» – действие «во благо», также основанное на принуждении, но без агрессивной компоненты, можно отождествлять с необходимым и даже полезным принуждением.

Также нужно учесть ряд моментов, на которые обращает внимание Е. П. Ильин:

1. Субъективные переживания человека зачастую бывают нерелевантными по отношению к насилию. Неправомерно относить к насилию все случаи, которые вызывают неприятные переживания, например, обиду, жажду отмщения, даже ненависть. Во-первых, поступки, слова или их интерпретации могут не только не совпадать, но и входить в противоречие. Во-вторых, многие вещи (отказ в просьбе, неоправданные надежды и т. п.) могут вызывать обиду, но насилия как такового при этом нет.
2. Необходимо различать акт внешнего воздействия субъекта с целью добиться своего и восприятие этого воздействия объектом как насилия. Воздействие, со стороны рассматриваемое как насилие, самим объектом может не восприниматься как таковое.

Если воздействие идет против желания объекта сохранять себя (в физическом и психическом, в частности моральном, плане), и тем более унижает его, то он расценивает эти действия как насилие. Автор указывает, что даже проявление родительской любви и ласки может восприниматься ребенком как насилие и вызывать у него протест.

Если же воздействия (даже жестокие) соответствуют желаниям человека или не противоречат принятым им нормам поведения, то не расцениваются как насилие. Поэтому требования педагога исполнять роль учащегося не воспринимаются ребенком как наси-

- лие, так как соответствуют его намерениям. Однако они становятся насилием, когда ребенок не хочет, но вынужден их выполнять.
3. Довольно сложен для интерпретации такой аспект насилия, как необходимость подчинения: «Одно дело подчинение, которое похоже на рабство, и другое дело – подчинение, оправданное естественным распределением ролей (например, взрослый компетентнее ребенка, и это порождает естественное подчинение последнего). Да и случаи ограничения прав и свободы, принятые человеком как норма поведения в цивилизованном обществе или семье, тоже вряд ли можно рассматривать как насилие.

Например, когда родители беспокоятся о том, как ребенок проводит свободное время, спрашивая его, куда он намерен идти, в большинстве случаев вряд ли это может расцениваться как акт насилия, да и сам ребенок, если он воспитан, должен понимать беспокойство родителей и сообщать им о своих намерениях, а не считать свой отчет принуждением со стороны родителей. В противном случае любую просьбу при желании можно расценить как акт насилия» [8].

Таким образом, насилие – весьма сложный для интерпретации феномен. Обычно же люди могут считать насилием те поведенческие акты окружающих, которые не соответствуют их собственным желаниям или ожиданиям. Однако следует помнить, что «основным критерием насилия следует считать наличие при воздействии на кого-то принуждения. Ни плохое отношение, ни причинение вреда не являются безусловными признаками насилия, так как, во-первых, не всегда сопровождают принуждением, и во-вторых, не всегда расцениваются объектом воздействия как насилие (например, случаи проявления мазохизма).

Ситуацию осложняет наличие множества понятий, близких к понятию насилия, например, «жестокое (или «недостойное») обращение», «злоупотребление полномочиями» и т. п. На бытовом уровне психологического анализа и без того неоднозначную ситуацию осложняет появление в последнее десятилетие понятия «токсичности», которое, будучи собирательным, используется для обозначения всех неприятных черт и поведенческих особенностей других людей, вызывающих дискомфорт в ситуации общения с ними: чаще всего – склонность к агрессивности, манипуляциям, давлению, оценочно-критичным, негативным высказываниям и т. п.

Все эти понятия апеллируют не к законодательным, а к этическим нормам, которые в настоящий момент крайне многообразны, подвижны, аморфны и трактуются расширительно. В силу субъективности вос-

приятия любого человека, который ведет себя не так, как нам хотелось, можно объявить «деструктивным», «токсичным», «негативным» и т. п.

Поэтому необходимо очертить «рамки» насилия: то, что является им в более или менее общепринятом варианте, конечно, с поправкой на актуальные культурные нормы. Так, Е. П. Ильин отмечает, что за рубежом обычно «говорят о насилии лишь при крайней степени выраженности абьюза, причем сопряженного с физическим воздействием. Поэтому, согласно британским и американским исследованиям, только 8–9% женщин и 4% мужчин утверждают, что подвергались жестоким формам психологического абьюза в детстве. Сравним теперь эти данные с отечественными. Утверждается, что 40% детей подвергаются насилию в семьях и 30% – насилию в школе. Разница колоссальная, и вероятно, она обусловлена тем, что в России учитываются и те акты воздействия на детей, которые настоящим насилием не являются. А это создает иллюзию, что мы живем в обстановке всеобщего насилия» [8].

Выходом из различных «тупиковых» ситуаций, связанных с оценкой конкретных действий как насильственных, является необходимость сужения понятия насилия к действиям, описанным в рамках существующего законодательства, а также этических профессиональных стандартов. Также, несмотря на тренд на гуманизацию всех сторон общественной жизни, которая заключается в росте внимания к состоянию и правам каждой отдельной личности, необходимо понимать, что кроме исключительных случаев, интересы (но не позиции) большинства должны быть приоритетными. Поэтому специалист по вопросам насилия должен хорошо разбираться в нормах действующего законодательства.

Существует ряд понятий, относящихся к разновидностям насилия, многие из которых представляют собой англицизмы и имеют определенную исторически сложившуюся традицию применения в науке, в т. ч. отечественной: буллинг, моббинг, хейзинг, дискриминация, харрасмент и т. п. Все они непосредственно относятся к такому виду насилия, как травля.

В обыденном сознании буллинг означает «травить», «гнобить», «преследовать» человека. В науке для обозначения систематической групповой травли сначала животного, а затем и человека, использовался термин «моббинг». Его ввел этолог К. Лоренц в 1966 г., и лишь в 1990 г. журналист Э. Адамс употребил термин «буллинг», который в дальнейшем получил широкое распространение. Буллинг (от *англ.* *bullying* – запугивание) – это агрессивное преследование и издевательство над одним из членов коллектива со стороны другого или групп



пы лиц. Термин «буллинг» означает запугивание, моральный и физический террор, главная цель которого — вызвать у человека страха и таким образом подчинить его.

Буллинг обычно происходит в тех сообществах, где люди находятся «вынужденно», например, на работе, в образовательном учреждении и т. д., поскольку из таких сообществ человек не может выйти [9]. Он включает следующие компоненты: негативное, агрессивное, насильственное поведение; регулярность совершаемых действий; разные степени власти у жертвы (не имеет возможности сопротивляться, отстоять себя) и агрессора, который действует осознанно и умышленно [1]. В ходе буллинга происходит *виктимизация* (от лат. *victimā* — жертва) преследуемого — превращение его в жертву со специфичным поведением: негативное самоотношение; страх и попытки «подстроиться» под буллеров (зачинщиков травли).

К процессам травли прямое отношение имеют:

1. Стигматизация (от гр. *στίγμα* — ярлык, клеймо) — навешивание социальных ярлыков, увязывание какого-либо качества (как правило, отрицательного) с отдельным человеком или множеством людей, хотя эта связь отсутствует или не доказана. Это часть многих социальных стереотипов, она может вести к дискриминации.
2. Дискриминация (от лат. *discriminatio* — обособление, различение) — ограничение прав и свобод человека, различное обращение с людьми или социальными группами на основании какого-либо признака, чаще всего внешности, пола, возраста, этнической принадлежности, социального положения, здоровья и т. п.

Специалисты отмечают, что травля проявляется во всех возрастных и социальных группах, а в сложных случаях может принять некоторые черты групповой преступности.

В научной литературе встречается множество попыток перечисления причин насилия, однако в большинстве случаев авторы не обосновывают причинно-следственные связи, просто высказывая свое или популярное мнение. Очевидно, что столь сложный и неоднозначный феномен, как насилие, является следствием целого комплекса факторов, которые находятся в сложном взаимодействии между собой [14].

По мнению Д. Майерса, к числу ситуационных факторов, запускающих механизм агрессии, нередко относят состояние фрустрации, а также так называемые «аверсивные инциденты» — болевые ощущения, чрезмерную жару, нападение или скученность [по: 15], которые часто возникают в местах массового скопления людей, в т. ч. в школах.

Последствия деструктивного насилия достаточно хорошо изучены и определяются рядом факторов: характером и степенью насилия; его длительностью и систематичностью; устойчивостью жертвы и ее возможностями влиять на ситуацию; нормативностью (насилие, которое считается «нормальным» в определенной культуре или группе, меньше травмирует); скоростью и качеством реабилитационных мероприятий.

В настоящее время наиболее опасной, с точки зрения возможного ущерба, как для отдельных личностей, так и для социума в целом, признана травля (буллинг), особенно с элементами физического насилия.

При этом негативные последствия насилия отмечаются не только для жертв, но и для других его участников:

- жертвы – деструкция самоотношения (ощущение ущербности, слабости), нарастание неблагоприятных психических состояний (тревога, депрессия), психосоматические проблемы со здоровьем, снижение продуктивности, появлений аддикций и девиаций поведения с крайними проявлениями в виде суицида и шутинга (мести обидчикам);
- буллеры – закрепление асоциальных паттернов поведения, которые приводят к формированию девиантности и делинквентности, снижение вероятности нормальных (основанных на психологической близости) отношений с окружающими;
- наблюдатели – опыт «опосредованного насилия», переживание страха и беспомощности [1, с. 25].

В целом, проблема насилия – одна из наиболее актуальных для современной науки и многие ее аспекты решаются в области психологического анализа.

Проблема педагогического насилия относится к числу относительно малоизученных, несмотря на появление в 1990-х гг. нового направления в педагогике – «педагогике ненасилия», актуальной и в настоящий момент [4] и популярности концепции психологической безопасности образовательной среды [2, 3].

### **Насилие по отношению к педагогам**

Преподавание – один из самых напряженных видов деятельности с тяжелыми психологическими требованиями, включая необходимость развития позитивных отношений с учащимися, их родителями, сотрудниками и администрацией, которые играют значительную роль в благополучии учителей [5, 6].

Однако «в ситуациях насилия в образовательной среде изучаются преимущественно проблемы учеников, и очевиден факт дистанцирования от проблем, которые возникают у учителей во взаимоотношениях с коллективом, школьниками, их родителями и руководством школы» [10].

Позиция педагога в современном мире становится крайне уязвимой. Это связано с целым рядом факторов, имеющих прямое отношение к проблеме насилия: 1) рост неблагоприятных социальных тенденций – деструктивных конфликтов, всплесков насилия в разных сферах, в т. ч. в образовании; 2) непрерывный рост рабочей нагрузки и профессиональной ответственности при постоянно меняющихся «правилах игры»; 3) снижение социального престижа педагогической деятельности; 4) изменение традиционных установок в обществе по отношению к педагогической деятельности («учитель всегда прав», «с учителем не надо связываться, нужно слушаться»), в связи с чем педагоги потеряли «профессиональную неприкосновенность» и т. п.

Очевидно, что современный педагог находится в эпицентре социальных отношений в образовательной организации, поэтому может иметь проблемы со множеством людей – учениками, их родителями, коллегами и административными работниками.

По итогам опросов педагогов, С. М. Межевич указывает следующие профессиональные риски:

1. С учениками – агрессивное отношение чаще всего проявляется в виде: отказа выполнять требования педагогов; осознанного нарушения дисциплины (иногда систематического); всевозможных провокаций; демонстрации презрения с помощью жестов или взглядов; жалоб в администрацию школы по надуманному или отсутствующему поводу.

Реже учителя упоминали: придумывание учениками кличек; распространение слухов; обсуждение личной жизни и комментирование внешнего вида; съемку конфликта на мобильный телефон с вырезанием момента провокации; словесные угрозы и кибербуллинг.

2. С родителями – чаще всего учителя испытывают такие проблемы: игнорирование приглашений на личную встречу; несправедливая и обидная оценка работы; крик или ругань, устные угрозы; завышенные требования к моральному облику; шантаж письменными жалобами и т. п.
3. С администрацией – наибольшее количество жалоб педагоги высказали на: поручение заданий, выходящих за рамки квалифика-

ции учителя; несправедливую и обидную оценку работы; ограничение возможности высказаться; постоянную критику, публичное негативное оценивание; крик или ругань, устные угрозы, поручение работ, унижающих чувство достоинства учителя.

Агрессивное поведение по отношению к учителям проявляется в виде: предложений уволиться по собственному желанию; штрафов, острой реакции на непроверенные жалобы и слухи в Интернете и др.

При этом оказалось, что чем больше стаж преподавательской деятельности, тем спокойнее педагоги реагируют на проявления насилия и даже буллинга. Все респонденты утверждают, что в таких ситуациях обычно демонстрируют внешнее спокойствие. Различаются лишь варианты психологического восстановления после травмирующих ситуаций: молодые учителя наиболее вариативны – они используют и личные техники восстановления, и связанные с врачебной помощью, тогда как опытные педагоги предпочитают «просто отвлечься», переключившись на приятное занятие, хобби [10].

В целом, немногочисленные авторы, освещающие тему насилия над педагогами, отмечают, что она изучена крайне слабо. Отчасти это объясняется тем, что в отличие от ситуаций буллинга и виктимизации школьников, факты насилия против учителей не фиксируются, что свидетельствует о недооценке масштабов имеющейся проблемы [6].

Рассмотрев ряд зарубежных исследований направленного против учителей насилия со стороны участников образовательного процесса, автор отмечает, что педагоги все чаще подвергаются насилию со стороны учащихся, их родителей, коллег и администрации школы. Его масштаб таков, что насилие, направленное против учителей, обозначено как национальная и международная проблема [31].

По мнению педагогов, наиболее распространенной формой насилия по отношению к ним является *вербальная агрессия* учащихся, которые нападали на них из-за внешнего вида, пола, религии, принадлежности к группе меньшинств, результатов работы или дисциплинарных взысканий. В свою очередь, учащиеся сообщали о том, что вели себя агрессивно по отношению к учителям из-за необоснованных требований, несправедливого обращения и разногласий с ними [30].

Американская психологическая ассоциация провела одно из немногих национальных исследований по изучению насилия, направленного против учителей. Анонимный онлайн-опрос учителей из 48 штатов по оценке опыта буллинга и виктимизации показал, что 80% учителей сообщили хотя бы об одном случае виктимизации, из них

94% сообщили о виктимизации со стороны учеников. Почти три четверти всех учителей хотя бы раз подвергались домогательствам, более половины – имущественным правонарушениям, а 44% – сообщили о физических нападениях [24]. По результатам национального опроса в 2015–2016 гг., около 10% американских учителей подвергались угрозам расправы, а около 6% – физическим нападениям [29].

Исследование среди 731 учителя изучало последствия насилия против педагогов на рабочем месте. Согласно его данным, 80% учителей в какой-то момент карьеры сталкивались с насилием, связанным со школой. Серьезное насилие (фактическое, попытка или угроза физического насилия) менее распространено – 27,6%, но все же достаточно, чтобы вызывать беспокойство [32].

Наиболее распространенной формой физической агрессии по отношению к учителям является телесный контакт (65%), который включает пинки, толчки, укусы, удары кулаками и головой. Довольно распространена физическая агрессия с использованием в качестве оружия предметов (стульев, карандашей) – 17%. Также 12% учителей отмечали позерство, которое включало непристойные жесты и действия, намеренное вторжение в личное пространство и пр. О случаях использования оружия сообщили 4% учителей [27].

Следует отметить, что физический ущерб педагогам зачастую связан с так называемыми «профессиональными травмами». При этом наиболее распространенные обстоятельства, связанные с физическим насилием, – дисциплинирование учащегося и прекращение драки [31].

По данным итальянских авторов, из 331 опрошенных педагогов 58% сообщили о наличии физической или психологической формы насилия на работе [16].

Исследование 525 педагогов в Бразилии (преимущественно молодых женщин с большой нагрузкой и низким доходом) показало, что в школе они подвергались [20]: физическому насилию – 22,9%; словесному насилию – 42,9%; кражам или грабегам – 36,4%; агрессии или угрозам огнестрельным или неогнестрельным оружием – 7,0%; другим формам насилия – 58,4%.

Исследование 571 педагога в Австралии рассматривало 15 видов насилия в отношении учителей, которые сообщили, что со стороны учеников подвергались [19]: обзывательствам или оскорблениям – 60%; оскорбительным и непристойным жестам в свой адрес – почти 50%; замечаниям или жалобам, которые могли нанести ущерб их репутации – 41%; запугиваниям – 40%; повреждению личного имущества – 34%; угрозам физической расправы – почти 20%.

Таким образом, в научной литературе данные о применении разных видов насилия серьезно расходятся, что можно объяснить рядом факторов: особенностями восприятия насилия (проблема критериев); терпимость по отношению к насилию в разных странах и т. п. То есть не всегда самые шокирующие результаты исследования говорят о действительно катастрофичной ситуации, и наоборот.

Немало важен и такой, к сожалению, крайне редко применяемый фактор, как частота (регулярность) насилия по отношению к педагогам. В частности, когда 80% педагогов говорят, что сталкивались с насилием в школе, то многие могут иметь в виду однократный опыт.

Совсем другое дело, если это происходит постоянно. Например, по результатам исследования в Словакии, по крайней мере об одном случае насилия по отношению к ним за последние 30 дней сообщили 49% учителей средних школ, а в профессионально-технических училищах хотя бы об одном опыте насилия за последние 15 дней рассказали 50% педагогов [22].

Анализ ответов более 5 тыс. отечественных педагогов показал, что к наиболее часто встречающимся случаям агрессивного проявления подростков в отношении учителя относятся: систематическое нарушение дисциплины – 23%; игнорирование – 8%; отказ выполнять требования учителя – 12%. Реже педагоги сталкивались с: насмешками и злобными шутками в свой адрес – 17%; необоснованными жалобами на них родителям – 21%; высказыванием недовольства качеством образования и необоснованными жалобами в администрацию школы – 13%; демонстрацией презрения – 11%; оскорблениями и унижениями в свой адрес – 12%. Большинство учителей никогда не сталкивались с: уничтожением или порчей имущества; распространением слухов о них; распространением оскорбительных постов в социальных сетях; распространением их личной информации в социальных сетях; применением физического насилия [12].

По результатам исследования агрессивности педагогов было установлено, что у большинства ее составляющие выражены слабо или средне (таблица 1).

### **Факторы, влияющие на насилие по отношению к педагогам**

Проблема агрессии в отношении педагогов затрагивает не только личность учителя, но и весь образовательный процесс, поэтому так важно найти причины этого феномена [11]. И хотя в научной литературе он

**Таблица 1**

Результаты исследования агрессивности педагогов [12]

Показатели агрессивности	Степень выраженности показателя (%)		
	Низкий	Средний	Высокий
Склонность к физической агрессии	57	54	47
Склонность к переживанию гнева	38	44	48
Склонности к проявлению враждебности	5	3	5

пока слабо изучен, описанные выше результаты позволяют выявить следующие факторы.

1. Страна проживания – комплексный фактор, отражающий влияние: социально-экономических условий; культурных традиций, связанных с насилием; специфики организации образовательной среды и т. п.
2. Социально-демографические факторы, например: пол педагога – женщины чаще становятся жертвами насилия [32]; регион проживания – в США учителя городских школ испытывали самые высокие уровни насилия, за ними следовали учителя сельских школ, затем – учителя из пригородов [18].
3. Личностные характеристики педагогов.

В фундаментальном исследовании была выявлена большая роль агрессивности педагога как провокатора агрессии со стороны учащихся. Собственная агрессивность педагогов, склонность к физической агрессии, гневу и враждебности, выступает фактором риска их виктимизации – негативного отношения, игнорирования, прямой и косвенной агрессии со стороны учащихся [12]. По данным анкетирования, 1198 учителей из 94 государственных школ Дании, агрессивное поведение учеников по отношению к учителям тесно связано с уровнем эмоциональных требований со стороны последних [17]. Отечественные авторы отмечают, что подверженность педагогов виктимизации часто связана с конфликтом между учениками и учителем [5].

4. Семьи учащихся. Педагоги могут стать жертвами насилия из-за проблемных отношений в семьях учащихся. По результатам опроса 10638 учеников 9-х классов в Германии, насилие между родителями в семье тесно связано с агрессией учащихся по отношению к родителям и школьным учителям [18].

5. Организационная культура образовательного учреждения. Негативно влияют дезорганизованные школьные структуры, неблагоприятный школьный климат, отсутствие административной и коллегиальной социальной поддержки, высокая скученность в помещениях, нехватка времени, напряжение в классе, низкое качество школьной среды [31]. Ключевым фактором, способным защитить и поддержать педагогов от проявлений школьного насилия, является позиция администрации и поддержка со стороны руководства и коллег [21, 28, 31]. По результатам опроса 237 педагогов, отсутствие поддержки со стороны администрации негативно сказывается на учителях, их чувствах и способностях решать проблемы, связанные с учащимися, родителями и другими правонарушителями, а также организационные вопросы школьной системы и политики. Авторы подчеркивают важность административной поддержки, показывая, что действие или бездействие администраторов может запускать волновые эффекты на каждом уровне школьного микроклимата [25].

### **Последствия насилия по отношению к педагогам**

Результаты исследований свидетельствуют, что плохое поведение и агрессия школьников в классе — одни из наиболее серьезных факторов стресса, который способен существенно снизить профессиональное благополучие учителей [6].

Исследователи связывают уровень виктимизации педагогов с переживаниями страхов, тревоги, депрессии, психосоматических симптомов, снижением работоспособности, профессиональной эффективности, психологического и физического благополучия [22, 31].

При этом педагоги-женщины сообщали о более высоком уровне отклонений в физическом и психическом здоровье, по сравнению с мужчинами [32].

Учителя, пострадавшие от насилия, демонстрировали высокий уровень выгорания, как с точки зрения утомления, так и с точки зрения отстранения. Отмечены более низкие уровни удовлетворенности рабочим местом и регуляторной эмоциональной самоэффективностью, особенно в отношении отрицательных эмоций, по сравнению с учителями, которые никогда не сталкивались с насилием [16].

Педагоги отмечали низкую текущую работоспособность: физическую (56%) — связана с физическим и словесным насилием, воровством и грабежом, другими формами насилия; эмоциональную (40,6%) —



связана с физическим и словесным насилием, агрессией или угрозой оружием [20].

Канадские учителя, пострадавшие от насилия, сообщили о негативном влиянии агрессии со стороны учеников на их: педагогическую деятельность (удовлетворенность работой, профессиональное выгорание и др.) – 86%; эмоциональное благополучие – 84%; физическое здоровье – 61% [32].

По другим данным, собранным среди 475 учителей в начальных и средних школах северной Италии, учителя могут испытывать профессиональное благополучие, даже если подвергаются агрессивному поведению [21].

На увольнение учителей из конкретной школы или их решение о прекращении педагогической карьеры в значительной степени влияют распространенность, частота и множественные формы виктимизации. При этом, согласно опросу [28], половина педагогов указали на безразличие и неэффективное вмешательство школьной администрации как на особенно важный фактор принятия такого решения. Следовательно, педагоги могут пережить многое, в том числе и насилие, если у них есть социальная поддержка, особенно – со стороны администрации). Однако исследователи отмечают, что обращения педагогов, связанные с насилием и агрессией, традиционно игнорируются администрацией [26].

Таким образом, «виктимизация учителей может иметь серьезные негативные последствия для качества образования» [32]. Поэтому, с целью снижения насилия в отношении учителей, следует создавать специальные «защитные факторы», необходимые для улучшения условий работы педагогов [23].

На протяжении последних шести лет (2019–2024 гг.) специалисты кафедры психологии ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования имени К. Д. Ушинского проводят мониторинг школьного насилия и публикуют его результаты [13]. В мониторинге участвуют учащиеся 5-х, 7-х и 9-х классов общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга. В силу особенностей подросткового возраста эти возрастные категории имеют наиболее высокий потенциал совершения насильственных действий. Анкетирование проводится анонимно в онлайн-режиме, что снижает риск недостоверности результатов. Мониторинг основан на заполнении анкеты «Безопасно ли вам в школе?», разработанной М. В. Розет и С. А. Черняевой [13]. Выборка испытуемых репрезентативна в количественном и качественном отношении (общее количество респондентов около

20 тысяч), сбалансирована по возрастному и половому составу, типу образовательного учреждения. Остановимся кратко на основных результатах мониторинга, касающихся заявленной в нашей статье темы.

Очень важен сравнительный анализ видов насилия в образовательной среде. По мнению учеников, наиболее распространенные виды насилия в школе: физическое насилие учащихся по отношению к другим учащимся; оскорбления в адрес педагогов со стороны учащихся; оскорбления в адрес учащихся со стороны педагогов; травля в социальных сетях (таблица 2).

**Таблица 2**  
Оценка учащимися различных видов насилия  
в образовательном учреждении (%)

Вопросы	5-е классы	7-е классы	9-е классы	Итого
Сталкивались ли вы в школе с оскорблениями в адрес педагогов со стороны учащихся?	33,8	39,9	36,8	36,8

В целом настораживает, что даже учащиеся (не будучи излишне лояльными) отмечают высокую вероятность оскорбления педагогов со стороны подростков (в среднем, около 40%). При этом сложно судить о природе таких эксцессов, которые могут быть актом ответной агрессии и т. п. Однако эта проблема требует более углубленного изучения.

### Литература

1. *Антикиева Л. Р.* Буллинг как преморбид асоциальной направленности личности подростка // Вестник Оренбургского государственного университета. 2018. № 2 (214). С. 39–45.
2. *Баева И. А.* Психологическая безопасность в образовании. СПб.: Союз, 2002.
3. *Баева И. А., Волкова Е. Н., Лактионова Е. Б.* Психологическая безопасность образовательной среды. М.: Экон-Информ, 2009.
4. *Валиахметова А. Н., Гарифуллина Р. С.* Педагогика ненасилия в образовательном процессе // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 1.
5. *Ганузин В. М.* Насилие, направленное против учителей: анализ современных исследований // Проблемы современного образования. 2022. № 6. С. 80–88.

6. *Ганузин В. М., Борохов Б. Д.* Анализ факторов школьного насилия, направленных против учителей // *Медицинская психология в России*. 2022. Т. 14. № 3.
7. *Ильин Е. П.* Насилие как психологический феномен // *Universum: Вестник Герценовского университета*. 2013. С. 167–174.
8. *Ильин Е. П.* Психология агрессивного поведения. СПб.: Питер, 2014.
9. *Кривцова С., Шапкина А., Белевич А.* Буллинг в школах мира: Австрия, Германия, Россия // *Образовательная политика*. 2016. № 3. С. 97–119.
10. *Межевич С. М.* Буллинг по отношению к учителям как новый вид организационного конфликта // *Наука и образование сегодня*. 2019. № 3. С. 55–57.
11. *Реан А. А., Егорова А. В.* Проявление подростковой агрессии в отношении учителя: распространенность, факторы, последствия, профилактика // *Национальный психологический журнал*. 2021. № 2 (42). С. 98–108.
12. *Реан А. А., Егорова А. В., Коновалов И. А., Кузьмин Р. Г.* Подростковая агрессия в отношении учителя: опыт столкновения и связь с личностными факторами // *Сибирский психологический журнал*. 2022. № 85. С. 118–143.
13. *Розет М. В., Черняева С. А.* Исследование психологической безопасности в школах Санкт-Петербурга // *Буллинг в условиях образовательной среды: межкультурный аспект*. Минск, 2018. С. 64–76.
14. *Сапольски Р.* Биология добра и зла. Как наука объясняет наши поступки. М.: Альпина, 2021.
15. *Фурманов И. А.* Социальная психология агрессии и насилия. Минск: БГУ, 2016.
16. *Andersen L. P., Aust B., Winding T. N.* The Demand-Control Model and Pupils' Aggressive Behavior towards Teachers: A Follow-Up Study // *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2021. V. 18. № 19. P. 10513.
17. *Bochaver A. A.* Bullying in a children's collective: attitudes and opportunities of teachers // *Psychological Science and Education*. 2014. V. 6. № 1. P. 47–55.
18. *Burns E., Fogelgarn R., Billett P.* Teacher-targeted bullying and harassment in Australian schools: a challenge to teacher wellbeing // *British Journal of Sociology of Education*, 2020. № 41 (4). P. 523–538.
19. *Butler A., Monda-Amaya L.* Preservice teachers' perceptions of challenging behavior // *Teacher Education and Special Education*. 2016. Т. 39. № 4. С. 276–292.
20. *De Cordova F., Berlanda S., Pedrazza M. et al.* Violence at School and the Well-Being of Teachers. The Importance of Positive Relationships // *Front. Psychol.* 2019. V. 10. P. 1807.

21. *Dzuka J., Dalbert C.* Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world // *European Psychologist*. 2007. V. 12. Iss. 4. P. 253–260.
22. *Gerberich S. G., Nachreiner N. M., Ryan A. D.* et al. Violence against educators: a population-based study // *J. Occup. Environ. Med.* 2011. V. 53. Iss. 3. P. 294–302.
23. *Kailyn B., McMahon S. D., Gonzalez Molina E.* et al. Educator Experiences as Victims of School Violence: Emerging Perspectives and Research // *Invisible Victims and the Pursuit of Justice: Analyzing Frequently Victimized Yet Rarely Discussed Populations* / Ed. by R. Blasdel et al. IGI Global, 2021. P. 88–112.
24. *McMahon S. D., Martinez A., Espelage D.* et al. Violence directed against teachers: results from a national survey // *Psychology in the Schools*. 2014. V. 51. Iss. 7. P. 752–766.
25. *McMahon S. D., Peist E., Davis J. O.* et al. Physical aggression toward teachers: Antecedents, behaviors and consequences // *Aggressive Behavior*. 2019. P. 1–11.
26. *McMahon S. D., Reaves S., McConnell E. A.* et al. The Ecology of Teachers' Experiences with Violence and Lack of Administrative Support // *American Journal of Community Psychology*. 2017. V. 60. № 3–4. P. 502–515.
27. *Moon B., Saw G., McCluskey J.* Teacher Victimization and Turnover: Focusing on Different Types and Multiple Victimization // *Journal of School Violence*. 2020. V. 19. № 3. P. 406–420.
28. *Musu-Gillette L., Zhang A., Wang K.* et al. Indicators of School Crime and Safety: 2017 // Washington, DC: National Center for Education Statistics. 2018.
29. *Olweus D.* *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. N. Y.: Wiley-Blackwell, 1993.
30. *Reddy L. A., Espelage D., McMahon S. D.* et al. Violence Against Teachers: Case Studies from the APA Task Force // *International Journal of School & Educational Psychology*. 2013. V. 1. Iss. 4. P. 231–245.
31. *Wilson C. M., Douglas K. S., Lyon D. R.* Violence against teachers: prevalence and consequences // *J. Interpers. Violence*. 2011. V. 26. Iss. 12.
32. *Yoon J., Sulkowski M. L., Bauman S. A.* Teachers' responses to bullying incidents: Effects of teacher characteristics and contexts // *Journal of school violence*. 2016. № 15 (1). P. 91–113.

## **Violence as a factor of violation of psychological safety of teachers' professional activities**

*S. M. Shingaev, G. V. Soldatova*

*St Petersburg APPO named after K. D. Ushinsky, St Petersburg, Russia*

The article analyzes the conceptual field related to violence: abuse, bullying, mobbing, bullying, aggressive behavior. The concepts of destructive and constructive violence are differentiated, the processes of violence (discrimination and stigmatization) are analyzed. One of the aspects of violence in the educational environment, namely violence against teachers, is examined in detail. Based on research by foreign and domestic scientists, factors influencing violence against teachers are given; consequences of violence. The results of monitoring violence in the educational environment conducted by the team of authors in 2019–2024 are described.

*Keywords:* violence, abuse, bullying, aggressive behavior, psychological safety.

## Организационно-психологическая верификация концепции управленческого интеллекта Дж. Менкеса

*Б. А. Ясько, М. Г. Остроушко*

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет»,  
г. Краснодар  
ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2» МЗ Краснодарского края,  
г. Краснодар

В статье анализируются результаты исследования, позволившие выделить три вида управленческого интеллекта (УИ) в среде линейных руководителей организации здравоохранения. Критериями использованы показатели стилей принятия управленческих решений (ПУР), рефлексивных способностей руководителей, локуса субъективного контроля, мотивации достижений. УИ, в основе которого лежит ситуативно-зависимое принятие решений в проблемных ситуациях, сочетающееся с ориентацией на партисипативные отношения с подчиненными, характеризует личность руководителя, обладающего развитой рефлексивностью, интернальным локусом контроля, стремлением к саморазвитию и самосовершенствованию. По характеристикам переменных, включенных в общую структуру диагностических показателей данной группы респондентов, этот вид управленческого интеллекта определяется как высоко развитый, или *управленческий интеллект высоко уровня сформированности*. Два вида УИ, обладателями которых являются линейные руководители, демонстрирующие «авторитарный» и «либеральный» стили ПУР, могут оцениваться как *УИ недостаточного уровня сформированности*. Для авторитарного стиля свойственны слабо развитые способности рефлексии деятельности, выраженное стремление к достижению высоких личных показателей, преимущественно интернальный локус субъективного контроля. Пси-

хологическими характеристиками либеральной ориентации в управленческой деятельности являются невысокий уровень рефлексивных способностей общения и взаимодействия с другими людьми, отстраненность от руководимого персонала, сниженный уровень потребности достижений. Управленческий интеллект субъектов, обладающих *«реализаторским»* стилем ПУР (развитые способности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми, интегративный стиль атрибуции, сочетание либерализма по отношению к подчиненным с продуцированием проблемных ситуаций), предлагается рассматривать как *«Эффективный управленческий интеллект»*.

*Ключевые слова:* управленческий интеллект; линейный руководитель; стиль принятия управленческих решений; рефлексивность; локус субъективного контроля; потребность достижений.

## **Обзор проблемы**

Приоритет в выделении понятия «управленческий интеллект» и первых попыток его анализа принадлежит сфере современных практико-ориентированных теорий управления, находящихся в поиске ресурсов эффективности бизнеса [2]. Дж. Менкес определяет управленческий интеллект как «уникальное чутье и проницательность в области бизнеса» [4, с. 16] и утверждает, что обнаруживается это качество в потоке решения руководителем трех видов управленческих задач: производственных; взаимодействия с людьми – работниками и исполнителями производственных заданий; собственного развития и совершенствования, необходимого для принятия эффективных управленческих решений [там же].

Согласно концепции Дж. Менкеса, выделенные предметные аспекты управленческой деятельности могут осуществляться успешно при наличии у руководителя совокупности когнитивных способностей, основу которых составляет развитое критическое мышление [4, с. 64–65].

*В отношении производственных задач* развитое критическое мышление позволяет субъекту управленческого труда:

- правильно определять данную проблему и отличать существенные цели от менее значимых;
- критически оценивать скрытые допущения, имеющие отношение к его деятельности;
- оценивать силу и слабость предложений или аргументов, выдвигаемых другими;

- определять, что уже известно о проблеме, что необходимо выяснить, как получить наиболее важную и точную информацию об этом;
- учитывать разные точки зрения для определения возможных нежелательных последствий предпринятых действий.

*В отношении работников и исполнителей производственных заданий:*

- признавать выводы, сформулированные по ходу обмена мнением;
- прогнозировать действия и определять мотивацию человека или группы людей, которые задействованы в данной ситуации;
- предвидеть возможную реакцию окружающих на свои слова или действия;
- точно определять суть и позиции, лежащие в основе конфликта;
- учитывать возможные последствия своих действий;
- признавать и в равной степени учитывать интересы всех сторон.

*В отношении собственного развития и совершенствования:*

- приветствовать и поощрять обратную связь, которая смогла бы помочь обнаружить ошибку в суждениях, и затем корректировать свои действия;
- признавать наличие у себя личностных предубеждений или ограничений во взглядах и использовать это понимание для своего мышления и планирования дальнейших действий;
- понимать, когда серьезные недочеты в собственных идеях или действиях требуют публичного признания ошибки и ее исправления;
- четко формулировать существенные недостатки в аргументах других людей и утверждать силу своей собственной позиции;
- знать, когда уместно противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения;
- сохранять собственную позицию от интервенции.

Менкес разработал и опубликовал методiku кадрового интервьюирования для оценивания управленческого интеллекта [4]. Однако в предлагаемом подходе отсутствуют элементы психологической методологии несмотря на то, что ключевой термин вводимого понятия («интеллект»), является объектом анализа в психологии и ее направлениях. Исходя из этого обстоятельства, мы предприняли попытку эмпирически установить систему психологических индикаторов управленческого интеллекта и обосновать его дефиниции на основе психологического тезауруса.



Во вводимом понятии управленческий интеллект рассматривается как *оперативная форма практического интеллекта, образованная совокупностью свойств и способностей, обеспечивающих управление процессом совместной деятельности, участниками этого процесса (работниками, персоналом), собственным самосовершенствованием (самореализацией)* [6].

В группу испытуемых (122 человека) были включены руководители среднего звена регионального многопрофильного лечебного учреждения (врачи-заведующие отделениями; старшие медицинские сестры отделений). Концепция эмпирического поиска включала следующие шаги.

С применением опросника «Стиль принятия управленческих решений» [1] рассматривались особенности управленческого интеллекта руководителей в первом аспекте управленческого интеллекта («*в отношении производственных задач*»).

Определение специфики критического ретроспективного, актуального и перспективного оценивания деятельности субъектами, обладающими разными стилями ПУР (тест оценки рефлексивности личности [2]).

Анализ психологического содержания управленческого интеллекта во втором и третьем аспектах УИ («*в отношении работников и исполнителей*»; «*в отношении собственного развития и совершенствования*») при разных стилях ПУР. Для этого дополнительно определялись показатели локуса контроля (тест Роттера) и выраженности потребности достижений (тест «ОПД» Ю. М. Орлова).

## Результаты

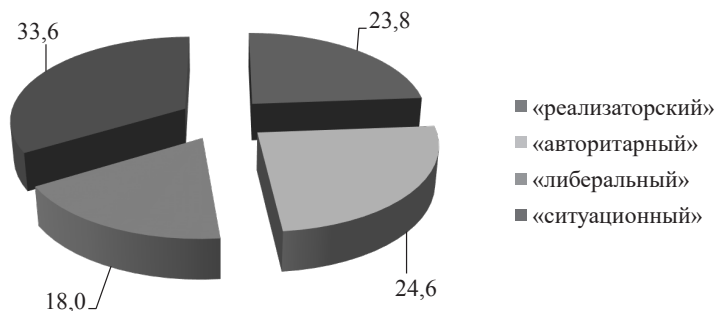
### *Стили принятия управленческих решений руководителями среднего звена управления лечебным учреждением<sup>1</sup>*

Установлено, что стили ПУР представлены преимущественно четырьмя типами, определяемыми авторами концепции как «реализаторский», «авторитарный», «либеральный» и «ситуационный» [1] (рисунок 1, таблица 1).

В данных, представленных на рисунке 1 и в таблице 1, видим, что преобладает в среде медицинских работников – руководителей линейного уровня, «ситуационный» стиль ПУР (33,6%; 41 чел.). Вто-

---

1 Интерпретация стилей ПУР дается в соответствии с подходом авторов примененной методики [1].



**Рис. 1.** Доли (%) выраженности стилей ПУР в обследованной выборке

**Таблица 1**

Описательная статистика шкал опросника «Стиль принятия управленческих решений» по выделенным стилям ПУР

Стили ПУР	Фактор 1 «Властность»	Фактор 2 «Поведение в проблемной ситуации»
«Ситуационный» (41 чел. / 33,6%)	95,1 ± 7,30	113,3 ± 6,57
«Авторитарный» (30 чел. / 24,6%)	111,5 ± 8,84	115,2 ± 7,98
«Реализаторский» (29 чел. / 23,8%)	87,9 ± 8,21	123,6 ± 9,70
«Либеральный» (22 чел. / 18,0%)	82,6 ± 7,01	110,6 ± 5,20

рое место занимает «авторитарный» стиль (23,8%; 30 чел.), при этом показатель по «реализаторскому» стилю ПУР незначительно уступает предыдущему (23,8%; 29 чел.). В данных, полученных в 22-х наблюдениях (18,0%), причем преимущественно в результатах опроса линейных руководителей поликлинических подразделений лечебного учреждения, установлен «либеральный» стиль ПУР.

*Анализ показателей рефлексии деятельности, локализации контроля и выраженности потребности достижений субъектов, обладающих разными стилями ПУР*

**Руководители «ситуационного» стиля ПУР.** В этой группе линейных руководителей выделены наиболее высокие показатели рефлексивных способностей (таблица 2).

Три из четырех парциальных компонентов рефлексии деятельности (ретроспективная; актуальная; рефлексия общения и взаимодейст-

вия с другими людьми) имеют высокий уровень сформированности. Средними показателями представлен лишь компонент «рефлексия будущей деятельности».

В данных корреляционного анализа отмечена на уровне тенденции ( $r=-0,172$ ) отрицательная корреляция по линии «властность» ↔ «ретроспективная рефлексия результатов деятельности». Рефлексия общения и взаимодействия с персоналом также отрицательно взаимосвязана с фактором «властность» ( $r=-0,211$ ), но обнаруживает положительную созависимость со шкалой «поведение в проблемной ситуации» ( $r=0,532$ ) – Табл. 3.

Локус субъективного контроля имеет в среде обладателей «*ситуативного*» стиля ПУР выраженную интернальность: ее обнаружили 75,6% (31 чел.) испытуемых. Показатели, маркирующие интернальность, тесно коррелирует с развитыми прогностическими способностями при рассмотрении предстоящей деятельности ( $r=0,918$ ).

Личностная направленность ситуативных руководителей детерминируется высоким уровнем потребности достижений. Только 19,5% респондентов (8 чел.) показали средний уровень стремлений к достижениям, а остальные проявляют очень высокий и высокий уровни (31,7% и 48,8% соответственно). Высоко выраженная потребность достижений непосредственно связана с критическим анализом предстоящей деятельности ( $r=0,389$ ) и ориентацией на продуцирование решений проблемных ситуаций (фактор «поведение в проблемной ситуации»  $r=0,463$ ).

**Руководители «авторитарного» стиля ПУР.** Рефлексивные способности руководителей «авторитарного» стиля находятся на среднем уровне ( $M=118,5\pm 4,18$ ), высоко развитые прогностические способности (рефлексия будущей деятельности) сочетаются со слабо выраженной рефлексией общения и взаимодействия с другими людьми (таблица 2).

В данных корреляционного анализа отмечаем, что высоко выраженная ориентация на реализацию властных функций взаимосвязана со всеми компонентами рефлексивности (таблица 3).

Отмечается разнонаправленная связь высоких показателей в измерениях по шкале «властность» с переменными, отражающими показатели:

- сниженные – по рефлексии общения ( $r=-0,561$ );
- высокие – по оценкам прогностических способностей ( $r=0,573$ );
- средние – по ретроспективной рефлексии деятельности ( $r=0,305$ ) и рефлексии актуальной деятельности ( $r=0,747$ ).

В проблемных ситуациях принятию решений способствуют два вида рефлексии: текущей деятельности ( $r=0,338$ ) и рассмотрения будущей деятельности ( $r=0,330$ ).

Атрибутивный стиль «авторитарных» руководителей, также как у «ситуативных» руководителей, характеризуется преобладанием интернальности ( $M=16,0$ ). Она обнаружена в 80,0% диагностических данных (20 чел.). Интернальность значимо коррелирует с высоким уровнем рефлексии будущей ( $r=0,857$ ) и текущей ( $r=0,552$ ) деятельности, с общим показателем рефлексивности ( $r=0,432$ ), а также с компонентами, определяющими стиль принятия управленческих решений («властность» –  $r=0,378$ ; «поведение в проблемной ситуации» –  $r=0,308$ ).

Особенностью мотивационной сферы руководителей авторитарного стиля ПУР является высокий уровень потребности достижений: 60,0% респондентов демонстрируют очень высокий и высокий уровни, а остальные – средний уровень. Установленные показатели обнаружили устойчивые связи со всеми компонентами рефлексивности, а также с фактором «властность» в структуре стиля ПУР. Низкие показатели развития рефлексии общения и взаимодействия с подчиненными отрицательно связаны с потребностью достижений ( $r=-0,327$ ).

**«Реализаторский» стиль ПУР.** Рефлексивные способности руководителей-«реализаторов» имеют средний уровень выраженности ( $M=126,8\pm 6,72$ ), что значительно выше, чем в группе обладателей «авторитарного» стиля ( $t=4,69$ ;  $p<0,01$ ). Анализ парциальных компонентов показывает: при среднем уровне развития первых трех видов рефлексии деятельности, четвертый (рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми) представлен преимущественно высокими показателями ( $M=42,1\pm 3,27$ ; 75,1% от макс.) и положительно коррелирует с фактором «поведение в проблемных ситуациях» в стиле ПУР ( $r=0,435$ ),

Локус контроля в этой среде линейных руководителей выражен не однородно: 55,2% респондентов (16 чел.) демонстрируют экстернальность, остальные – преимущественно интернальны. Экстернальный локус контроля достоверно связан с рефлексией общения и взаимодействия с другими людьми ( $r=-0,424$ ; отрицательный знак обусловлен методом расчета экстернальности в примененной методике).

Потребность достижений имеет в целом по группе средний уровень ( $M=12,8\pm 3,08$ ), однако 27,6% (8 чел.) обнаружили высоко выраженное стремление к росту. Такая система стремлений к достижениям слабо коррелирует с властностью в стиле ПУР ( $r=0,299$ ).

**«Либеральный» стиль ПУР.** Интегральный показатель рефлексивности в среднegrупповых значениях находится на нижней границе

**Таблица 2**

Показатели измерения рефлексивности в группах руководителей с разными стилями принятия управленческих решений

Стили ПУР	Робщ.		Р-1		Р-2		Р-3		Р-4	
	М	ур-нь	% от макс.	ур-нь	% от макс.	ур-нь	% от макс.	ур-нь	% от макс.	ур-нь
I	139,8	выс.	74,9	выс.	76,1	выс.	70,0	ср.	77,1	выс.
II	118,5	ср.	61,1	ср.	63,2	ср.	82,5	выс.	44,9	оч. низ
III	126,8	ср.	66,1	ср.	67,9	ср.	64,0	ср.	75,1	выс.
IV	119,5	ср.	60,3	ср.	61,6	ср.	55,4	низк.	71,5	ср.

Примечания. I – «ситуационный» стиль; II – «авторитарный» стиль; III – «реализаторский» стиль; IV – «либеральный» стиль; Робщ. – общая рефлексивность; Р-1 – ретроспективная рефлексия деятельности; Р-2 – рефлексия настоящей деятельности; Р-3 – рассмотрение будущей деятельности; Р-4 – рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми.

среднего уровня ( $M=119,5\pm 7,14$ ). Менее всего развиты прогностические способности управленческой деятельности: средний показатель по данному компоненту составляет лишь 55,0% от максимального ( $M=31,0\pm 2,48$ , при макс. 54 балла).

Невысокая выраженность компонента рефлексии текущей деятельности тесно взаимосвязана с показателями по факторам, образующим стиль ПУР – «властность» ( $r=0,419$ ); «поведение в проблемной ситуации» ( $r=0,722$ ). Сформированность на среднем уровне рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми отрицательно коррелирует с обоими факторами стиля ПУР ( $r=-0,439$  и  $-0,267$ , соответственно).

В локусе контроля руководителей этой группы преобладает интернальность (68,2%; 15 чел.). Показатели по данной переменной положительно связаны с рефлексией настоящей деятельности ( $r=0,418$ ), но имеют высоко достоверную отрицательную связь с рефлексией общения и взаимодействия с другими людьми ( $r=-0,725$ ), что было отмечено и при анализе аналогичных показателей в группах с другими стилями ПУР. Интернальность атрибуции устойчиво взаимосвязана с показателями по факторам, образовавшим данный управленческий стиль ( $r=0,667$  и  $0,440$ , соответственно).

Отношение к себе как предметный аспект управленческой деятельности при «либеральном» стиле ПУР отмечено преобладанием показателей среднего и низкого уровней потребности достижений

**Таблица 3**

Корреляционная матрица статистически значимых взаимосвязей анализируемых переменных в группах руководителей с разными стилями принятия управленческих решений

	Робщ.	Р-1	Р-2	Р-3	Р-4	шкала 1	шкала 2
<i>«Ситуационный»</i> стиль ПУР (41 чел.)							
шкала 1			-0,172		-0,211	X	X
шкала 2					0,532	X	X
локус	0,329	-0,283		0,918			
ОПД				0,389	0,117		0,463
<i>«Авторитарный»</i> стиль ПУР (30 чел.)							
шкала 1		0,305	0,747	0,573	-0,561	X	X
шкала 2			0,338	0,330		X	X
локус	0,432		0,552	0,857		0,378	0,308
ОПД	0,327	0,318	0,397	0,443	-0,313	0,491	
<i>«Рализаторский»</i> стиль ПУР (29 чел.)							
шкала 1					-0,289	X	X
шкала 2	0,344			0,471	0,434	X	X
локус	-0,250	0,335			-0,424		
ОПД						0,299	
<i>«Либеральный»</i> стиль ПУР (22 чел.)							
шкала 1			0,419		-0,439	X	X
шкала 2	0,294		0,722		-0,267	X	X
локус			0,418		-0,725	0,667	0,440
ОПД	0,211			0,648			0,208

*Примечания.* Робщ. – общая рефлексивность; Р-1 – ретроспективная рефлексия деятельности; Р-2 – рефлексия настоящей деятельности; Р-3 – рассмотрение будущей деятельности; Р-4 – рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми; шкала 1 – «властность» в принятии управленческих решений; шкала 2 – «поведение в проблемной ситуации» в принятии управленческих решений.

(M=10,2±1,94). Средний уровень выделен в 54,5% наблюдений (12 чел.), а низкий обнаружили 40,9% респондентов (9 чел.). Только один руководитель имеет высоко выраженную мотивацию достижений. Эти пока-

затели на уровне тенденции коррелируют с рефлексивностью ( $r=0,211$ ), но значительно выражена их взаимосвязь со слабо сформированными прогностическими способностями ( $r=0,648$ ).

## Обсуждение

«Ситуационный» стиль – преобладающий стиль принятия управленческих решений в среде линейных руководителей лечебного учреждения. Субъект управленческой деятельности, обладающий таким стилем, ориентирован на партнерские отношения с подчиненными, при этом принятие решений – ситуативно-зависимое, определяется не личностными предпочтениями руководителя, а объективными особенностями производственной ситуации. В подразделениях лечебного учреждения клинические ситуации нередко имеют непредсказуемый характер, что вырабатывает у опытных руководителей готовность к принятию решений оперативно, «здесь и сейчас», то есть «по ситуации».

Результаты корреляционного анализа дают основание интерпретировать особенности проявления управленческого интеллекта по компоненту «*в отношении работников*» при «ситуационном» стиле ПУР: ситуативно-зависимая ориентация в принятии управленческих решений в сочетании с развитыми способностями рефлексии текущей деятельности влияют на формирование умений снижать активность жесткой властности в процессе управления, ориентироваться на парасипативные отношения с подчиненными.

С учетом данных о состоянии локуса субъективного контроля, имеющего выраженную интернальность у значительной части группы и тесно взаимосвязанного с развитой рефлексией предстоящей деятельности, можно дополнить компонент «*в отношении задач*» и определить наполнение компонента «*в отношении людей*» в структуре УИ. Умение критически оценивать и организовывать деловое общение позволяют такому руководителю кратко и четко строить коммуникации при взаимодействии с подчиненными.

Личностная направленность «ситуативных» руководителей детерминирована высоким уровнем потребности достижений, которая связана с критическим анализом предстоящей деятельности и ориентацией на продуцирование решений проблемных ситуаций.

«Авторитарный» стиль ПУР. Этот стиль занимает второе место по распространенности в среде линейных руководителей лечебного учреждения. Он включает сочетание директивности в отношении к работникам, исполнителям и продуцирования проблемной ситуа-

ции в *отношении производственных задач*. Ориентация на себя, и на дело, через демонстрацию производственных показателей, достигаемых путем тотального контроля и жестких дисциплинарных мер — значимые организационно-психологические качества субъекта управленческой деятельности.

Установленные взаимозависимости выраженной властности в процессе принятия управленческих решений с переменными, отражающими рефлексию деятельности, позволяют говорить, что авторитарность как стиль управления обеспечивает линейным руководителям исполнение основных трудовых функций — контроля и организации лечебно-диагностического процесса во вверенных подразделениях [5].

Отрицательные взаимосвязи низких показателей развития рефлексии общения и взаимодействия с подчиненными с высоко выраженной потребностью достижений, возможно, указывают на ресурс развития управленческого интеллекта у данной категории руководителей, в частности, в аспекте — *отношения к работникам*.

«Реализаторский» стиль ПУР представлен третьим местом в совокупности диагностических данных.

Сочетание либерализма по отношению к подчиненным с продуцированием проблемных ситуаций как сущностной черты критического мышления в отношении производственных задач — характерные проявления этого управленческого стиля. Направленность на дело, на достижение высоких результатов, вместе с жесткой требовательностью к себе и либеральным стилем отношения к работникам — наиболее выраженные организационно-психологические индикаторы «реализаторского» стиля ПУР.

Положительная взаимосвязь развитой рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми с фактором «поведение в проблемных ситуациях» соответствует общей характеристике данного стиля: руководитель в процессе выработки решения привлекает группу к сбору информации, к инициации идей, к обсуждению сильных и слабых сторон каждой из альтернатив [1]. Такая характеристика дополняется преобладанием экстернального локуса контроля у субъектов «реализаторского» стиля. Открытость и готовность разделять определенную меру ответственности за принятие управленческих решений с группой подчиненных можно рассматривать как психологический маркер управленческого интеллекта руководителей «реализаторского» стиля ПУР. Руководители-«реализаторы», имеющие высокий уровень мотивации достижений, могут в отдельных ситуациях склоняться



от либеральных к директивным методам управления для реализации центральной должностной функции в руководимом подразделении – функции контроля [5].

«*Либеральный*» стиль ПУР имеет незначительную представленность в среде линейных менеджеров лечебного учреждения. Он занимает четвертое место в совокупных диагностических данных. Здесь важно отметить, что в основном «*либеральный*» стиль ПУР показали руководители подразделений поликлинического сектора многопрофильного лечебного учреждения, выступившего базой исследования.

Для организационного поведения обладателя такого стиля типично сочетание либерализм *в отношении к подчиненным* с избеганием проблемных ситуаций *в отношении к делу*. Сниженный уровень рефлексии деятельности, в частности, прогностических способностей, в совокупности с общей характеристикой «*либерального*» стиля ПУР, указывают на недостаточно развитый механизм формирования отношения к работникам – предметный аспект управленческого интеллекта. Средний уровень сформированности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми и отрицательная взаимосвязь показателей по данной переменной с обоими факторами стиля ПУР, показывает, что когнитивные способности либерально ориентированных руководителей маркируют сниженную общую готовность к решению управленческих функций (компонент «*отношение к задачам*» в УИ).

Преобладание интернального локуса контроля в среде линейных руководителей «*либерального*» стиля ПУР и его положительная взаимосвязь с рефлексией актуальной деятельности позволяют говорить о позитивном влиянии на формирование управленческого интеллекта субъектной интернальности. Однако, отрицательная связь интернальности с рефлексией общения и взаимодействия с другими людьми, а также преобладание сниженных показателей выраженности мотивации достижений могут в совокупности рассматриваться в качестве психологических «*мишеней*» развивающего влияния на процесс личностно-компетентностного становления руководителя с выраженным «*либеральным*» стилем ПУР, формирование управленческого интеллекта по компонентам «*в отношении людей*» и «*в отношении себя*».

Совокупно полученные данные позволяют обозначить предметные аспекты управленческой деятельности, определяющие виды управленческого интеллекта руководителей с выделенными стилями ПУР (таблица 4).

**Таблица 4**

Предметные аспекты управленческой деятельности, определяющие управленческий интеллект руководителей при разных стилях ПУР

В отношении задач	В отношении людей	В отношении себя
<i>«Ситуационный» стиль ПУР / «Управленческий интеллект высокого уровня сформированности»</i>		
Ситуативно-зависимая ориентация в принятии управленческих решений; развитые способности рефлексии текущей деятельности; умение снижать проявление властности в процессе управления	Краткость и четкость во взаимодействии; умение критически оценивать и организовывать деловое общение	Стремления к достижениям, к развитию умений самостоятельного критического анализа задач деятельности; высокий уровень личной ответственности за дело (интернальный стиль атрибуции)
<i>«Авторитарный» стиль ПУР / «Управленческий интеллект недостаточного уровня сформированности»</i>		
Авторитарность, опора на властность; развитые прогностические способности (рефлексия будущей деятельности)	Слабо развитые способности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми	Высокий уровень личной ответственности за дело; стремления к достижениям; преобладание интернального стиля атрибуции
<i>«Реализаторский» стиль ПУР / «Эффективный управленческий интеллект»</i>		
Сочетание «либерализма» и «продуцирования проблемной ситуации»	Развитые способности рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми; преобладание экстернальности	Преимущественно средний уровень потребности достижений; интегративный стиль атрибуции (сочетание интернальности/экстернальности)
<i>«Либеральный» стиль ПУР / «Управленческий интеллект недостаточного уровня сформированности»</i>		
Не требователен к подчиненным; слабо развиты прогностические способности в деятельности; пассивность	Невысокий уровень рефлексивных способностей общения и взаимодействия с другими людьми	Не требователен к себе; сниженный уровень потребности достижений; преимущественно интернальный стиль атрибуции

## Выводы

В организации здравоохранения формирование управленческого интеллекта руководителя подвержено влиянию функциональных управленческих задач, определяемых должностным статусом линейного менеджера, главная из которых – функция контроля. Эффективность реализации контроля клинического процесса на всех его этапах обеспечивается индивидуальными особенностями управленческого интеллекта.

Наиболее выражен в среде линейных менеджеров организации здравоохранения управленческий интеллект, в основе которого лежит ситуативно-зависимое принятие решений в проблемных ситуациях, сочетающееся с ориентацией на партисипативные отношения с подчиненными («*ситуационный*» стиль ПУР). Такой вид управленческого интеллекта характеризует личность руководителя, обладающую развитой рефлексивностью, интернальным локусом контроля, стремлением к саморазвитию и самосовершенствованию. По содержанию переменных, включенных в общую структуру диагностических показателей, можно определить этот вид как «*Управленческий интеллект высоко уровня сформированности*».

В управленческом интеллекте, основанном на «*реализаторском*» стиле ПУР, сочетаются либерализм по отношению к подчиненным с продуцированием проблемных ситуаций. Линейный руководитель обладает развитыми способностями рефлексии общения и взаимодействия с другими людьми, интегративным стилем атрибуции. Можно назвать этот вид УИ «*Эффективный управленческий интеллект*».

Виды управленческого интеллекта, основанные на авторитарной или либеральной ориентации стилей ПУР, могут быть определены как «*Управленческий интеллект недостаточного уровня сформированности*». В первом случае («*авторитарный*» стиль ПУР) УИ маркируется слабо развитыми способностями рефлексии деятельности, выраженным стремлением к достижению высоких показателей, преимущественно интернальным локусом субъективного контроля. Либеральная ориентации в управленческой деятельности («*либеральный*» стиль ПУР) имеет психологическими характеристиками невысокий уровень рефлексивных способностей общения и взаимодействия с другими людьми, отстраненность от руководимого персонала, сниженный уровень потребности достижений.

Представленный анализ дает основание рассматривать разработку верификации концепции управленческого интеллекта в «поле» проб-

лемных аспектов организационной психологии как перспективное направление в развитии методологических оснований анализа психологической феноменологии власти и лидерства.

### Литература

1. *Карнов А. В., Маркова Е. В.* Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие. Ярославль: Институт «Открытое общество», 2003.
2. *Карнов А. В., Пономарева В. В.* Психология рефлексивных механизмов управления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000.
3. *Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е.* Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология. Т. 5. Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
4. *Менкес Д.* Управленческий интеллект – отличительная особенность успешного руководителя / Пер. с англ. Е. И. Гончаренко; под ред. Э. В. Крайникова. М.: Эксмо, 2008.
5. *Остроушко М. Г.* Практико-ориентированный подход к определению психологических ресурсов управленческой компетентности руководителя «линейного» уровня // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. № 22. С. 39–43.
6. *Ясько Б. А., Остроушко М. Г.* Управленческий интеллект: к проблеме психологической операционализации конструкта // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / Под общ. ред. Л. Н. Захаровой, М. В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. С. 178–184.

### **Organizational-psychology verification of the concept of managerial intelligence by J. Menkes**

*B. A. Yasko, M. G. Ostroushko*

*Kuban State University, Krasnodar*

*Kuban State Medical University, Krasnodar*

*State Budgetary Institution “Regional Clinical Hospital № 2”  
of the Ministry of Health of the Krasnodar*

The article analyzes the results of a study that made it possible to identify three types of managerial intelligence (MI) among line managers of a healthcare organization. The criteria used are indicators of managerial decision-mak-

ing styles (MDM), reflexive abilities of managers, locus of subjective control, motivation of achievements. MI, which is based on situationally dependent decision-making in problematic situations, combined with a focus on participatory relationships with subordinates, characterizes the personality of a leader with developed reflexivity, an internal locus of control, a desire for self-development and self-improvement. According to the characteristics of the variables included in the general structure of diagnostic indicators of this group of respondents, this type of managerial intelligence is defined as highly developed, or *managerial intelligence of a high level of formation*. Two types of MI, the owners of which are line managers who demonstrate “*authoritarian*” and “*liberal*” styles of MDM, can be assessed as MI of *insufficient level of formation*. The authoritarian style is characterized by poorly developed abilities of reflection of activity, a pronounced desire to achieve high personal performance, and mainly an internal locus of subjective control. Liberal orientation in management activities has psychological characteristics of a low level of reflexive abilities of communication and interaction with other people, detachment from the supervised staff, a reduced level of need for achievements. The managerial intelligence of subjects with a “*realizational*” style of MDM (developed abilities of reflection of communication and interaction with other people, an integrative style of attribution, a combination of liberalism towards subordinates with the production of problematic situations) is proposed to be considered as “*Effective managerial intelligence*”.

*Keywords:* managerial intelligence; line manager; style of managerial decision-making; reflexivity; locus of subjective control; need for achievements.



## **ЧАСТЬ 4**

# **ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА: ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ, СОЦИАЛЬНЫЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ**





## **Субъективное благополучие и психологическая жизнеспособность женщин-учителей России и Италии в условиях переработок**

*Л. Н. Захарова, Э. Исидори, И. С. Леонова,  
А. Маньянини, Ж. В. Бадулина*

*Национальный исследовательский Нижегородский университет  
им. Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород,  
Римский университет Форо Италико, Рим*

Цель исследования – раскрыть характер связи между субъективным благополучием учителей и их отношением к трудовой деятельности в форме значимости профессиональной успешности и оценки собственной профессиональной компетентности в условиях переработок. Исследование проведено на женских выборках российских (N=600) и итальянских учителей (N=122) средней школы молодого и среднего возраста. Существенными отличиями организационных условий трудовой деятельности учителей-итальянок является меньший объем переработок и их невынужденный характер. Общими для групп явились статистически значимые положительные связи между субъективным благополучием и отношением к труду. Наиболее существенным фактором, определяющим субъективное благополучие, явилась поддержка учителя трудовым коллективом. Этот же фактор снижает воздействие стресса, отражающееся в самооценке состояния нервной системы и чувстве усталости от трудовой деятельности. Статистически значимые различия получены в отношении связей субъективного благополучия и переработок. У россиянок выявлена слабая, но все же статистически значимая обратная связь между усталостью и переработками, с одной стороны, и субъективным благополучием, с другой. Выявлена отрицательная связь между трудовой усталостью и субъективным благополучием. Противоположные данные получены от учителей-

итальянок, то есть учителя в организационных условиях итальянских школ рассматривают переработки как показатель своей профессиональной востребованности, их размер и трудовую усталость они воспринимают как элементы удовлетворения от работы, позитивно влияющие на их профессиональную компетентность.

*Ключевые слова:* учитель, субъективное благополучие, профессиональное выгорание, стресс, психологическая жизнеспособность, переработки, значимость профессионального успеха.

**В** последние годы все более остро встает проблема нехватки учительских кадров. Такое положение типично и для России, и для многих стран. Причины нехватки учителей разные: от нежелания работать учителем вследствие небольшой зарплаты и невысокого социального статуса учителя до высоких требований профессии и большой нагрузки. Это отталкивает от профессии молодых и приводит к оттоку среди уже работающих учителей [3, 22, 24]. Нехватка кадров порождает новые проблемы: рост перегрузки учителей и снижение эффективности их работы, в то время как задачи в сфере образования усложняются, а ожидания учащихся меняются, растут. Все более осознается необходимость готовить выпускников школ как жизнеспособных, креативных, социально активных людей с трансформирующей агентностью, способных строить свою частную и профессиональную жизнь в турбулентных условиях [7, 16, 32]. Создается необходимость постоянного профессионального развития учителей, и уже не только профессионального, но и личностного [21]. Большая часть учителей – женщины. В России женщин-учителей – 88,4% [5, с. 63]. Учитывая особенности баланса занятости женщин в трудовой деятельности и заботы о семье, их особую реакцию на трудовой стресс, можно понять, насколько актуальна проблема субъективного благополучия (СБ) женщин-учителей и их установок на профессиональное развитие в условиях повышенной учебной нагрузки [10].

Профессиональная деятельность учителя становится все более соответствующей трудной жизненной ситуации, основными характеристиками которой являются высокие затраты усилий при значимости ситуации для человека [1]. Однако влияние переработок на учителя как субъекта трудовой деятельности практически не изучается. Как правило, констатируется факт, что учителя перерабатывают.

Известны пагубные последствия превышения норм рабочего времени: снижается жизненное благополучие учителя, возникают нарушения сна, растет кровяное давление, появляются и другие заболевания.

ния [25]. Чрезмерная сверхурочная работа увеличивает риск смерти от инсульта и ишемической болезни сердца [28].

Тем не менее, данные исследований трудоцентризма, трудоголизма и презентеизма свидетельствуют о существующей в настоящее время тенденции смещения баланса между работой и семьей, частной жизнью в пользу работы, личностной зависимости от работы, пребывания на работе дольше временных границ рабочего времени, в том числе во время болезни [6, 15, 27]. Но известен и феномен «тихих увольнений», когда уставшие и утратившие трудовую мотивацию сотрудники имитируют свое участие в рабочем процессе [11]. Таким образом, имеются весьма противоречивые данные о влиянии переработок на сотрудников, остаются неисследованными объемы переработок с разным регулирующим влиянием на сотрудника и успешность его профессиональной деятельности. Это обуславливает актуальность исследований внешней и внутренней регуляции деятельности в условиях переработок.

Исследование саморегуляции имеет особое значение, поскольку учитель как субъект трудовой деятельности сначала, испытывая на себе влияние неблагоприятных факторов профессиональной деятельности, переживая их эмоционально, пытается самостоятельно справиться с их воздействием. Безусловно, он может предвосхищать неблагоприятное действие тех или иных факторов, обратиться за поддержкой к руководителю или коллегам. Администрация и (или) психологические службы могут заниматься профилактикой неблагоприятных воздействий. Но для успешного решения ими своих задач внешней регуляции деятельности учителя необходимы знания о причинах, эффектах, индикаторах, медиаторных влияниях на действие саморегуляционных механизмов.

В целостную систему саморегуляции деятельности, в том числе трудовой, входят эмоциональные и сознательные, рациональные механизмы. Эмоциональные механизмы опережают рациональные, служат своего рода пусковым механизмом когнитивных процессов, направленных на рациональную оценку ситуации и поиск средств для ее изменения или удержания [4, 6].

В число важнейших эмоциональных регуляторов деятельности входит субъективное благополучие (СБ) ее субъекта [20]. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью, где ключевой составляющей СБ является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом [33].

Особенно значимым представляется то, что СБ учителя связано с его психологической жизнеспособностью, т. е. способностью управлять своими ресурсами в условиях стресса и на этой основе сохранять и улучшать производительность и качество труда во временной перспективе в турбулентных условиях без дистресса [12, 13, 18]. Психологическая жизнеспособность учителя в настоящее время начала активно исследоваться. В первую очередь это обусловлено тем, что современный учитель сталкивается с большим количеством стрессовых факторов: от систематических переработок до беспокойства не справиться, не успеть, административного давления и сложностей многосторонних коммуникаций. Усталость является наиболее сильным стрессовым фактором, способствующим профессиональному выгоранию вплоть до полного отращения к деятельности [2, 29, 30]. Но не только. Стресс разрушает деятельность и тем сильнее, чем она сложнее [8]. Инновационные процессы, идущие в школах, новые программы и методы, которыми должен овладевать учитель, его профессиональное развитие и саморазвитие, безусловно, относятся к сложным видам деятельности и, следовательно, испытывают разрушительное влияние стресса. Стресс является неотъемлемой характеристикой работы учителя и мощным фактором снижения СБ. Исследователи труда учителя отмечают, что стресс испытывают практически все учителя [6, 20, 23, 31]. Более успешно удается поддержать инновации без сильного стресса, если они внедряются в коллективном контексте, меняя мышление учителей, и с хорошими вложениями в организацию пространства школы [19].

Для описания связи СБ и психологической жизнеспособности предложена модель AWaRE — «Согласование благополучия и устойчивости в образовании» [26]. В соответствии с этой моделью СБ учителей рассматривается как общее предварительное условие или поддерживающий фактор, который способствует развитию жизнеспособности учителей, как предиктор, имеющий отношение к профессиональному и личностному развитию. Понижение СБ вызывает попытки усилить психологическую жизнеспособность, в том числе за счет профессионального развития. СБ является одновременно отправной точкой и результатом процесса повышения жизнеспособности. Его можно рассматривать как защитный фактор от долгосрочного вреда и развития серьезных профессиональных деструкций, таких как депрессия, стресс или выгорание. Поэтому исследование зависимости СБ и установок учителя на профессиональное развитие может создать основу прогнозирования его психологической жизнеспособности в условиях переработок.

Подводя итог анализу проблемы связи переработок и СБ учителя, можно констатировать, что пока преобладают данные о неблагоприятном влиянии переработок, проявляющемся в усталости учителей, на их субъективное благополучие и установки в отношении профессионального развития. Практически отсутствуют данные об объеме допустимых переработок без негативных последствий для СБ и факторах, опосредующих их влияние. Представляется актуальным исследовать эту связь в различных организационных условиях, определяющих объем переработок и наличие/отсутствие их оплаты. Такая возможность может быть реализована в сравнительном исследовании связи объема переработок, СБ и установок в отношении профессионального развития в группах российских и итальянских учителей средних школ. Для их трудовой деятельности установлены одинаковые нормы рабочего времени 18 часов в неделю. Россияне получают оплату за переработанные часы, а итальянцы такой оплаты не получают [Приказ..., 2019; Art. 43, 2024].

*Цель* исследования – раскрыть характер связи между субъективным благополучием учителей и их психологической жизнеспособностью в условиях переработок.

В качестве показателей жизнеспособности рассмотрены установки в отношении трудовой деятельности: значимость профессионального успеха и самооценка собственной профессиональной компетентности.

*Респонденты:* женщины-учителя в средних классах российских (N=600) и итальянских (N=122) общеобразовательных школ. Возраст респондентов: от 22 лет до 60. Данные представителей более старших возрастов не вошли в анализ, поскольку, если в российской выборке женщин-учителей доля старшего возраста 9%, то среди итальянок – только 3%.

*Методы:* авторская анкета оценки субъективного благополучия (СБ) на русском и итальянском языках, сочетающая вопросы с прямым шкалированием ответов. Анкета апробирована в предшествующих исследованиях [6]. Вопросы касаются, самооценки характера и размера переработок, субъективного благополучия (СБ) в трудовой деятельности, составляющих СБ на уровнях усталости от трудовой деятельности, самооценки здоровья – нервной системы и сердечно-сосудистой системы как наиболее чувствительных к нагрузкам и стрессу, психологического самочувствия/поддержки в трудовом коллективе, социально-психологического возраста, а также психологической жизнеспособности: самооценки своей профессиональной компетентности и значимости профессионального успеха. Последние два показателя

взяты в такой формулировке, чтобы снизить вероятность социально одобряемого ответа на готовность к профессиональному развитию.

В качестве метода статистической обработки эмпирических данных использовались непараметрические критерии Манна–Уитни и Вилкоксона, метод ранговых корреляций Спирмана.

В таблице 1 представлены данные о переработках респондентов.

Приведены данные о респондентах мужчинах для более полного представления о гендерном характере переработок. Можно видеть, что в обеих странах женщины-учителя перерабатывают больше мужчин. В Италии учителя, и женщины, и мужчины, перерабатывают существенно меньше, чем в России и по относительному количеству перерабатывающих и по объему переработок. В России перерабатывают более половины женщин-учителей и их нагрузка наиболее велика: почти 10 часов в неделю, из них более трети – вынужденные.

**Таблица 1**  
Переработки российских и итальянских учителей

Страна	Пол (в %)	Количество перерабатывающих (в %)	Средняя переработка в неделю (час. в неделю)	Диапазон переработок (час. в неделю)	Вынужденные переработки (в%)
Россия	Ж 93%	54%	9,8 часов	2–40	34
	М 7%	36%	8,7 часов	2–23	33
Италия	Ж 71%	28%	7,7 часов	3–10	22
	М 29%	28%	5,6 часов	3–10	26
Статистическая значимость различий в объеме переработок учителей-женщин (россиянки- итальянки)			p<0.05		
Статистическая значимость различий в объеме переработок учителей-мужчин (россияне- итальянцы)			p<0.01		

## Результаты и их анализ

Данные расчета статистической значимости различий между показателями СБ российских и итальянских женщин-учителей представлены в таблице 2.

Данные таблицы 2 показывают, что СБ учителей-итальянок существенно выше, чем у россиянок в условиях переработок, но без переработок – выше у россиянок. У учителей-итальянок СБ выше у тех,

кто перерабатывает, а у россиянок — у тех, кто не имеет переработок. Различия находятся на границе статистической значимости и рассматриваются как устойчивая тенденция. Эти результаты обладают определенной неожиданностью. Они свидетельствуют о том, что учителям-итальянкам нравится иметь переработки. Причем оплата переработок не производится. Учителя выполняют объем работы, превышающий норму (18 часов в неделю) добровольно, если этого требует ситуация, сложившаяся в школе. Можно видеть, что объем переработок россиянок существенно выше: в среднем 9,8 часов в неделю против 7,8 часа у итальянок,  $p \leq 0,01$ . Диапазон переработок у россиянок существенно шире от 2-х до 40 часов в неделю, в то время, как у итальянок он колеблется от 3 до 10 часов в неделю, т. е. различия по верхней границе достигают 4-х раз (таблица 1). В таблице 1 видно, что в анонимном опросе 22% учителей итальянок все же считают свои подработки вынужденными. Это учителя, чьи переработки приближаются к максимальным, но являются существенно меньшими, чем у россиянок. Большой объем переработок вызывает усталость. У россиянок с переработками уровень усталости существенно выше, чем у итальянок: 6,95 баллов против 4,82 балла,  $p \leq 0,01$ . Следует отметить, что россиянки и без переработок устают сильнее итальянок. Уровни усталости в этих случаях ниже, но высокая статистическая значимость различий остается: 5,67 балла против 4,41 балла,  $p \leq 0,01$ . Уровень усталости от переработок у россиянок превышает уровень усталости от домашней работы во всех случаях сравнения, что говорит о высокой трудовой нагрузке россиянок-учителей  $p \leq 0,01$ . У итальянок не только уровень трудовой усталости ниже, чем у россиянок, но и нет статистической значимости различий в уровне нагрузки между трудовой усталостью и усталостью от домашней работы. Если уровень усталости россиянок превышает средний уровень в 5 баллов, достигая 6,95 баллов в среднем, то у итальянок уровень усталости только в одном случае достигает 5,14 баллов. Это относится к ситуации, когда итальянки имеют минимальный уровень усталости на работе, поэтому им кажется, что дома они устают больше.

Меньшие нагрузки на работе благотворно сказываются на самочувствии итальянок. Они существенно выше, чем россиянки оценивают состояние своих сердечно-сосудистой и нервной систем. У россиянок эти показатели существенно выше у тех, кто не имеет переработок. Особо низкий показатель в 1,42 балла в оценке состояния нервной системы зафиксирован у учителей-россиянок с переработками. Это — прямое свидетельство того, что перерабатывающие россиянки нахо-

Таблица 2

Средние значения и статистическая значимость различий между показателями субъективного благополучия и профессиональных установок российских и итальянских учителей-женщин с переработками и без переработок

На- личие пера- рабо- ток	Ре- спон- денты	Перераб. час. в не- делю	Раз- ница в возр.	С/О		Под- держка труд. коллек- тивным	Усталость			Проф. установки		СБ в труде
				ССС	НС		труд	ДР	W	Проф комп	Важн проф. успеха	
СП	Р	9,8	-2,9	2,03	1,42	2,82	6,95	4,72	*	3,40	3,13	2,90
	И	7,7	-7,5	3,12	2,65	3,41	4,82	4,47	-	3,76	3,88	3,65
U	**	**	*	*	*	T	**	*	*	-	*	*
Без П	Р	-	-3,5	3,02	2,47	3,58	5,67	4,02	T	3,55	3,65	3,52
	И	-	-5,3	3,32	2,77	3,27	4,41	5,14	T	2,75	3,45	2,84
U			*	-	*	*	**	-	-	**	*	*
СП	И	7,7	-7,5	3,12	2,65	3,41	4,82	4,47	-	3,76	3,88	3,65
	И	-	-5,3	3,32	2,77	3,27	4,41	5,14	-	2,75	3,45	2,84
U			*	*	*	*	*	*	*	-	*	T
СП	Р	9,8	-2,9	2,03	1,42	2,82	6,95	4,72	**	3,40	3,13	2,90
	Р	-	-3,5	3,02	2,47	3,58	5,67	4,02	*	3,55	3,65	3,52
U			-	*	*	**	**	-	-	-	*	T

Обозначения: Р – учителя-россиянки, И – учителя-итальянки; П – переработки; СБ – субъективное благополучие, СССР – состояние сердечно-сосудистой системы, НС – состояние нервной системы, ДР – усталость от работы по дому, статистическая значимость различий по U-критерию Манна-Уитни, W – по критерию Вилкоксона, \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$  – статистически значимые различия отсутствуют. T – статистически значимые различия присутствуют как тенденция.



дятся продолжительное время в состоянии организационного стресса, неблагоприятно сказывающегося на состоянии здоровья.

Привлекают внимание показатели интегрального показателя СБ в форме разницы между хронологическим и ощущаемым социально-психологическим возрастом респондентов. Хотя женщины склонны преуменьшать свой возраст [Захарова, Леонова, 2021], тем не менее, различия по этому показателю россиянок и итальянок впечатляют. Если без переработок итальянки чувствуют себя в среднем моложе на 5,3 года, а россиянки на 3,5 года,  $p \leq 0,05$ , то в условиях переработок эта разница возрастает до 7,5 лет у итальянок и 2,9 лет у россиянок,  $p \leq 0,05$ . Это еще раз показывает неблагоприятное влияние переработок на СБ учителей-россиянок. Обращают на себя внимание различия в социально-психологическом возрасте итальянок, имеющих переработки и не имеющих их. Перерабатывающие итальянки чувствуют себя моложе, чем не перерабатывающие: 7,5 против 5,3 лет,  $p \leq 0,05$ . В этом пункте анализа происходит возврат к уже ранее отмечавшемуся факту позитивности восприятия переработок итальянками. По самооценке состояния сердечно-сосудистой и нервной систем итальянки с переработками и без них имеют в среднем даже чуть более высокие показатели, чем не имеющие переработок, но порога статистической значимости эти различия не достигают.

Заслуживают внимания оценки поддержки учителей трудовым коллективом. Итальянки с переработками чувствуют, в целом, большую поддержку, чем россиянки 3,41 балла против 2,82. Различия находятся на границе статистической значимости и могут расцениваться как тенденция. Если же обратиться к данным сравнения внутри национальных групп, то можно видеть, что итальянки с переработками получают большую поддержку коллектива, чем не имеющие подработок: 3,41 против 3,27 балла,  $p \leq 0,05$ . Россиянки чувствуют большую поддержку от коллектива, если не имеют подработок, чем когда имеют: 3,58 против 2,82 балла,  $p \leq 0,05$ . Противоположное отношение к подработкам россиянок и итальянок проявляется в прямой оценке ими своего СБ в трудовой деятельности. Если у итальянок преобладает тенденция выше оценивать свое СБ, имея подработки (3,65 против 2,84 балла, то у россиянок – обратная ситуация: уровень СБ выше у не имеющих подработок (3,52 против 2,90 баллов). Эти тенденции проявляются и в результатах статистически значимых сравнений: в условиях подработок уровень СБ выше у итальянок (3,65 против 2,90 баллов,  $p \leq 0,05$ ). Если переработки отсутствуют, то уровень СБ выше у россиянок (3,52 против 2,84 баллов,  $p \leq 0,05$ ). Таким образом, можно сделать вывод

о том, что в итальянских школах созданы более благоприятные условия для учителей при необходимости выполнения ими работы сверх установленной нормы. Переработки относительно невелики по объему и не сказываются негативно на самочувствии учителей. Они не оплачиваются, но их выполнение поддерживается трудовым коллективом. Учителя с переработками чувствуют себя востребованными, что дает хороший импульс для чувства благополучия на рабочем месте.

И это не случайно. Можно видеть, что для итальянских учителей с переработками показатель важности профессионального успеха статистически значимо выше, чем у российских учителей, уставших от переработок (3,88 против 3,13 баллов,  $p \leq 0,05$ ). Этот показатель у итальянских учителей с переработками и без них существенно выше у перерабатывающих учителей (3,88 против 3,45,  $p \leq 0,05$ ). У россиянок другая ситуация: важность профессионального успеха статистически значимо выше у тех, кто не перерабатывает (3,65 против 3,13 балла,  $p \leq 0,05$ ). Выше, чем у не перерабатывающих итальянок (3,65 против 3,45,  $p \leq 0,05$ ). Россиянки без переработок выше оценивают свою профессиональную компетентность, чем ее оценивают у себя итальянки (3,55 против 2,75 балла,  $p \leq 0,05$ ). Эти данные свидетельствуют о том, что установки на профессиональное развитие, реализация которых могла бы повысить уровень профессиональной компетентности, подавляются постоянной усталостью вследствие переработок.

Таким образом, можно констатировать, что высокий объем переработок, связанный с ним усталость и стресс, мешают перерабатывающим россиянкам реализовать свой профессиональный потенциал и иметь более высокое качество жизни. Различия в поддержке трудовым коллективом объясняются тем, что коллектив российской школы чувствует неблагоприятное влияние переработок на СБ и профессиональные установки учителей и стремится поддерживать не только и, возможно, не столько перерабатывающих, но снижать зависимость учителей от переработок. В итальянских школах коллектив поддерживает перерабатывающих учителей, их профессионализм, признавая их востребованность. По-видимому, можно предполагать и разный характер оценки переработок как вынужденных у российских и итальянских учителей. Учителя-россиянки хотят увеличить свой заработок и поэтому идут на большие переработки. Итальянки не хотят отказаться, даже, если обстоятельства их жизни требуют большей отдачи в семейной или частной жизни, так как отказ может быть рассмотрен как корпоративная непатриотичность или как профессиональная неуверенность.

Более детальную картину детерминации СБ и отношения к труду можно видеть, проанализировав корреляционные связи между показателями (см. рисунки 1–2).

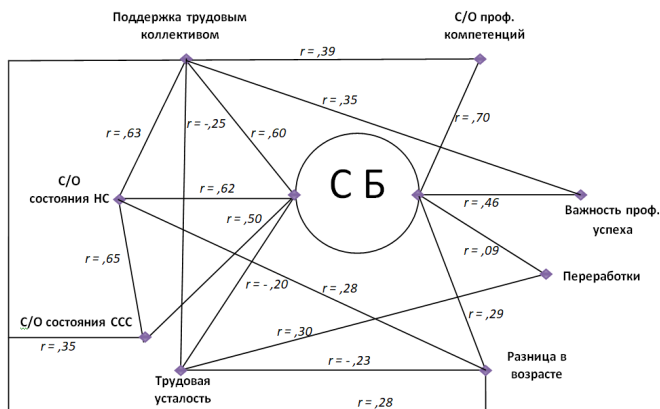


Рис. 1. Корреляционные связи между показателями субъективного благополучия и отношения к трудовой деятельности у женщин-учителей российских школ

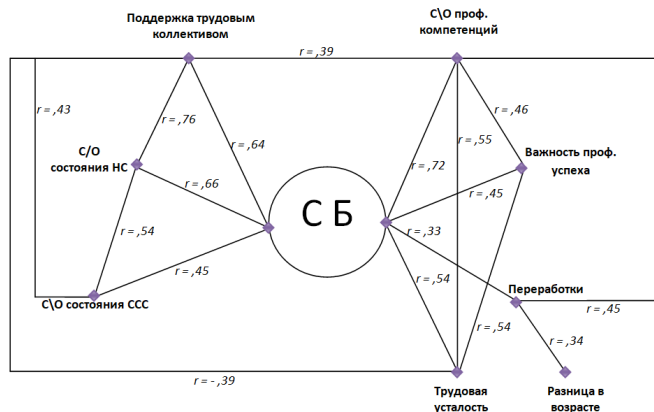


Рис. 2. Корреляционные связи между показателями субъективного благополучия и отношения к трудовой деятельности у женщин-учителей итальянских школ

Обозначения на рисунках 1–2: СБ – субъективное благополучие; С/О состояния НС – субъективная оценка состояния нервной системы; С/О состояния ССС – субъективная оценка состояния сердечно-сосудистой системы; С/О проф. компетенций – субъективная оценка профессиональных компетенций

Результаты четко показывают общее и отличительное в показателях россиянок и итальянок. Общее состоит в том, что выявлены статистически значимые связи СБ и самооценки профессиональной компетентности и значимости профессионального успеха. У россиянок сила этих связей составляет  $r=0,696$  ( $p \leq 0,01$ ) и  $r=0,465$  ( $p \leq 0,01$ ), соответственно, а у итальянок  $r=0,724$  ( $p \leq 0,01$ ) и  $r=0,451$  ( $p \leq 0,01$ ). Если первое отношение можно рассматривать как взаимосвязь, то второе как причинно-следственную: СБ определяет значимость профессионального успеха. Такие же высоко статистически значимые связи обнаружены между психологической поддержкой коллективом и СБ ( $r=0,597$  у россиянок и  $r=0,644$  – у итальянок). Поддержка трудового коллектива связана у россиянок с самооценкой профессиональной компетентности и важностью профессионального успеха  $r=0,393$  и  $r=0,35$ , соответственно,  $p \leq 0,01$ ). У итальянок связи между поддержкой трудового коллектива, профессиональной самооценкой и значимостью профессионального успеха примерно такие же, как у россиянок ( $r=0,392$  и  $r=0,334$ ,  $p \leq 0,01$ ). Характер этих связей может проявляться как взаимосвязь Коллектив больше поддерживает профессиональных и стремящихся к профессионализму учителей. Но коллектив может поддерживать самооценку по этим качествам и без соответствующих усилий учителей в силу межличностной сплоченности женского коллектива. Таким образом, эта связь нуждается в дополнительном исследовании.

Этот фактор психологической поддержки коллективом имеет высокую значимость как опосредующий влияние на СБ трудовой усталости и организационного стресса. Статистически значимые связи выявлены между самооценкой состояния нервной и сердечно-сосудистой системой и СБ и у россиянок ( $r=0,624$  и  $r=0,481$ , соответственно,  $p \leq 0,01$ ), и у итальянок ( $r=0,661$  и  $r=0,451$ , соответственно,  $p \leq 0,01$ ). Поддержка коллектива связана с состоянием нервной системы и сердечно-сосудистой системы у россиянок  $r=0,629$  и  $r=.545$ , соответственно,  $p \leq 0,01$ . У итальянок эта связь выражается  $r=0,763$  и  $r=0,481$ , соответственно,  $p \leq 0,01$ . Показатели трудовой усталости связаны с психологической поддержкой коллектива обратной связью: чем выше поддержка, тем ниже усталость:  $r=-0,247$  у россиянок и  $r=-0,387$  у итальянок, соответственно,  $p \leq 0,01$ . Таким образом, можно видеть такие общие детерминанты СБ женщин-учителей россиянок и итальянок, как поддержка трудового коллектива и ее регулирующее влияние на переживание организационного стресса, отражающееся в состоянии нервной и сердечно-сосудистой систем.

Отношение к переработкам и их влияние на СБ принципиально разные у россиянок и итальянок. У россиянок выявлена слабая, но статистически значимая отрицательная связь между трудовой усталостью и СБ ( $r=-0,200$ ,  $p\leq 0,05$ ). Более сильные связи между трудовой усталостью и переработками ( $r=0,301$ ,  $p\leq 0,01$ ). Переработки негативно влияют на состояние нервной системы ( $r=-0,213$ ,  $p\leq 0,01$ ), т. е. переработки воспринимаются российскими женщинами-учителями как стрессовый фактор. Усталость негативно сказывается на самооценке профессиональной компетентности ( $r=-0,370$ ,  $p\leq 0,01$ ). Это позволяет предполагать, что усталость не только негативно сказывается на профессиональной компетентности, но усталый учитель воспринимает себя как менее компетентного. Слабые связи между переработками и СБ, усталостью и СБ, возможно объясняются регулирующим влиянием отношения трудового коллектива, в котором усталый учитель получает психологическую поддержку. Привлекает внимание показатель разницы между хронологическим и социально-психологическим возрастом как интегрированным показателем СБ. Он также зависит от психологической поддержки трудового коллектива ( $r=0,283$ ,  $p\leq 0,01$ ). Представляется, что эта связь имеет особую значимость: женщина, переживающая усталость и стресс, тем не менее, при поддержке коллектива может почувствовать себя более молодой.

У итальянок переработки, как и у россиянок, связаны с трудовой усталостью на границе статистической значимости ( $r=0,242$ ), но с самооценкой профессиональной компетентности связь уже более сильная:  $r=0,447$ ,  $p\leq 0,01$ . Связи переработок с СБ и отношением к трудовой деятельности у итальянок иные. Трудовая усталость связана с СБ и важностью профессионального успеха ( $r=0,542$  и  $r=0,544$ , соответственно,  $p\leq 0,01$ ). Таким образом, трудовые усилия учителей-итальянок позитивно отражаются на их СБ, а СБ поддерживает их в их трудовых усилиях. Заслуживает внимания и тот факт, что показатель разницы хронологического и социально-психологического возраста у итальянок связано с переработками сильнее ( $r=0,344$ ,  $p\leq 0,01$ ), чем с поддержкой трудового коллектива ( $r=0,261$ ,  $p\leq 0,05$ ). Эти данные свидетельствуют о том, что трудовой коллектив итальянской школы поддерживает переработки учителей. Прямая связь между переработками и важностью профессиональной компетентности отсутствует, однако, возможно, это влияние есть, но опосредованно связями трудовой усталости и СБ и уже от СБ к важности профессионального успеха.

## Выводы

Субъективное благополучие на рабочем месте является эмоциональным регулятором трудовой деятельности, благоприятно влияя на значимость профессионального успеха субъекта труда и находясь в отношении взаимосвязи с самооценкой профессиональной компетентности.

Ключевым фактором субъективного благополучия в труде женщин-учителей является их психологическая поддержка трудовым коллективом. Этот фактор опосредует влияние субъективного благополучия на переживание организационного стресса, трудовую усталость и профессиональную самооценку.

Влияние переработок на субъективное благополучие женщин-учителей, уровень трудовой усталости, значимость профессионального успеха, профессиональную самооценку опосредуется организационными условиями трудовой деятельности: объемом переработок, их добровольности/вынужденности. Объем переработок для женщин-учителей, не нарушающий их субъективное благополучие, составляет около пяти часов в неделю.

Женщины-учителя итальянских школ имеют существенно меньший объем переработок, добровольно перерабатывают без дополнительной оплаты, воспринимают переработки как индикатор профессиональной востребованности, вызов своему профессионализму и обнаруживают высокий уровень субъективного благополучия в труде, естественно и позитивно воспринимают трудовую усталость как элемент качества трудовой жизни. В этих условиях они сохраняют психологическую жизнеспособность, проявляющуюся как фактор значимости профессионального успеха и профессиональной компетентности.

Российские женщины-учителя имеют такой объем переработок вынужденного характера, что уровень их субъективного благополучия/неблагополучия свидетельствует о неудовлетворительном качестве трудовой жизни, проявляющемся в высоком уровне организационного стресса, усталости. У них существенно снижается психологическая жизнеспособность: теряют свою значимость профессиональная успешность и профессиональная компетентность, важнейшие факторы профессионального развития. Ситуация с переработками такова, что требует существенных изменений в организации труда учителей и определении пределов допустимого превышения нормы учебной нагрузки.

Модель AWaRE, видимо, в большей степени отражает картину связи субъективного благополучия и психологической жизнеспособности итальянских женщин-учителей, имеющих относительно небольшие

переработки. В российском контексте учительского труда женщин нагрузка настолько велика, что блокируют профессиональное развитие как способ повышения психологической жизнеспособности. Этот вывод, безусловно, требует проверки в дальнейших исследованиях.

### Литература

1. *Битюцкая Е. В.* Структура и динамика образа трудной жизненной ситуации // Вопросы психологии. 2020. № 3. С. 116–131.
2. *Бодров В. А.* Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть 1. Категория «Утомление» в системе представлений о функциональном состоянии и деятельности человека // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 3. С. 46–57.
3. *Буркова И. Н., Квашко Л. П., Ренин Н. В.* Школы приморского края: кадровый голод (сравнительное исследование) // Ученые записки Университета им. П. Ф. Лесгафта. 2022. Т. 213. № 1. С. 64–69.
4. *Виленская Г. А.* Эмоциональная регуляция: факторы ее развития и связанные с ней виды поведения // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 5. С. 63–76.
5. Женщины и мужчины России. 2022: Стат. сб. М., 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf>.
6. *Захарова Л. Н., Заладина А. С., Лангман И. А., Махалин А. И.* Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 4. С. 197–217.
7. *Казин Ф. А., Лукьянова Н. Г.* Школа сегодня и завтра глазами старшеклассников // Вопросы образования / Educational Studies (Moscow). 2022. № 2. С. 155–189.
8. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса. Психологическая антропология стресса. М.: Академический проект, 2010.
9. *Комашинская Т. С.* О проблемах подготовки педагогических кадров в регионах // Современное среднее профессиональное образование. 2021. № 2. С. 28–30.
10. *Комлева А. А.* Отличия реагирования на стресс взрослых мужчин и женщин // Приложение международного научного журнала «Вестник психофизиологии». 2018. № 1. С. 109–119.
11. *Курманаева А.* Мир охватила волна тихих увольнений. К чему она приведет в России. РБКpro. 04 сентября 2022. URL: <https://pro.rbc.ru/demo/6310da459a794766299af044> (дата обращения: 30.04.2023).
12. *Лактионова А. И.* Структурно-уровневый анализ феномена жизнеспособности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. № 4 (2). С. 106–133.

13. *Махнач А. В.* Жизнеспособность человека в условиях неопределенности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. №4. С. 131–166.
14. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки...». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_175797/cae8c5232da471ce8b3-4a1df606331500f13d07f/#dst100011](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/cae8c5232da471ce8b3-4a1df606331500f13d07f/#dst100011)
15. *Сидорина Т. Ю., Ищенко Н. И.* Трудоцентризм как образ жизни: пределы трудовых возможностей человека // Terra Economicus. 2015. №3. С. 136–146.
16. *Сорокин П. С., Фрумин И. Д.* Образование как источник действия, совершенствующего структуры: теоретические подходы и практические задачи // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2022. №1. С. 116–137.
17. Art. 43 – Attività dei docenti | Contratto Scuola. 2024, February 4. Contratto Scuola URL: <https://www.contrattoscuola.it/art-43-attivita-dei-docenti>.
18. *Cameron K. S.* Organizing Resilience // Positive organizational scholarship: foundation of a new discipline / K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. P. 94–110.
19. *Cecalupo M.* Il ruolo dell'ambiente di apprendimento sul benessere degli insegnanti // M. Cecalupo (Eds). Didattiche per Ambienti di Apprendimento e ruolo degli insegnanti. Uno studio sul modello DADA. Stamen, 2022. P. 92–98.
20. *Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L.* Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. V. 125. №2. P. 276–302.
21. *Even-Zahav A., Widder M., Hazzan O.* From teacher professional development to teacher personal-professional growth: the case of expert STEM teachers // Teacher Development. 2022. V. 26. №3. P. 299–316.
22. *Fleuren B. P. I., Nübold A., Uitdewilligen S., Verduyn P., Hülshlager U. R.* Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2023. V. 32. №3. P. 373–388.
23. *Galanakis M., Alexandri E., Kika K., Lelekanou X., Papantonopoulou M., Stougiannou D., Tzani M.* What Is the Source of Occupational Stress and Burnout? // Psychology. 2020. №11. P. 647–662.
24. *Geiger T., Pivovarova M.* The effects of working conditions on teacher retention // Teachers and Teaching. 2018. V. 24. №6. P. 604–625.



25. *Harma M.* Workhours in relation to work stress, recovery and health // Scandinavian Journal of Work Environment & Health. 2006. № 32. P. 502–514.
26. *Hascher T., Beltman S., Mansfield C.* Teacher well-being and resilience: towards an integrative model // Educational Research. 2021. V. 63. № 4. P. 416–439.
27. *Lewis S., Beauregard T.A.* The meanings of work–life balance: A cultural perspective // R. Johnson, W. Shen, K. M. Shockley (Eds). The Cambridge handbook of the global work–family interface. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. P. 720–732. <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/22644/3/22644.pdf>.
28. *Pega F., Women N., Ujita Y., Náfrádi B., Hamzaoui H.* WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report, Affiliation: World Health Organization WHO, 2021. URL: [https://www.researchgate.net/publication/354689700\\_WHOILO\\_Joint\\_Estimates\\_of\\_the\\_Work-related\\_Burden\\_of\\_Disease\\_and\\_Injury\\_2000-2016\\_Global\\_Monitoring\\_Report](https://www.researchgate.net/publication/354689700_WHOILO_Joint_Estimates_of_the_Work-related_Burden_of_Disease_and_Injury_2000-2016_Global_Monitoring_Report).
29. *Perriman J., Calvert G.* What motivates people to teach and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention // British Journal of Educational Studies. 2019. V. 68. № 1. P. 1–21.
30. *Räsänen K., Pietarinen J., Soini T., Väisänen P., Pyhältö K.* Experienced risk of burnout among teachers with persistent turnover intentions // Teacher Development. 2022. V. 26. № 3. P. 317–337.
31. *Richards K. A. R., Hemphill M. A., Templin T. J.* Personal and contextual factors related to teachers' experience with stress and burnout // Teachers and Teaching. 2018. V. 24. № 7. P. 768–787.
32. *Zakharova L., Saraliev Z., Ghadbeigi Z., Zhu L.* Attitude to Labor among Learners of Industrial Colleges in Russia, China and Iran // Интеграция образования. 2022. V. 26. № 3. P. 418–432.
33. *Zakharova L., Saraliev Z., Leonova I.* Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management / F. Irelli, F. Gabrielli (Eds) // Happiness – Biopsychosocial and Anthropological Perspectives. IntechOpen, 2022. P. 299–328.

## **Subjective well-being and labor attitudes of female teachers in Russia and Italy under overwork conditions**

*L. Zakharova, E. Isidori, I. Leonova, A. Magnanini, Zh. Badulina*

*National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,  
Russia, Nizhny Novgorod*

*University of Rome Foro Italico, Italy, Rome*

The aim of the study is to reveal the nature of the relationship between teachers' subjective well-being and their attitude to labor activity in the form of the significance of professional success and assessment of their own professional competence in the conditions of overwork. The study was conducted on female samples of Russian (N=600) and Italian secondary school teachers (N=122) of young and middle age. Significant differences in the organizational conditions of working life of Italian teachers are the smaller volume of overtime and its non-coercive nature. Statistically significant positive relations between subjective well-being and attitude to labor were common for the groups. The most significant factor determining subjective well-being was the support of the teacher by the labor collective. The same factor reduces the impact of stress, reflected in self-assessment of the state of the nervous system and the feeling of fatigue from labor activity. Statistically significant differences were obtained with regard to the links between subjective well-being and overwork. A weak, but still statistically significant inverse relationship between fatigue and overwork, on the one hand, and subjective well-being, on the other, was revealed among Russian women. A negative relationship between labor fatigue and subjective well-being was revealed. The opposite data were obtained from Italian female teachers, i. e. teachers in the organizational conditions of Italian schools consider overwork as an indicator of their professional demand, their size and labor fatigue.

*Keywords:* teacher, subjective well-being, professional burnout, stress, psychological resilience, overwork, significance of professional success.

## **Субъективные показатели жизнеспособности студенческой молодежи**

*С. В. Котовская*

*ФГБОУ инклюзивного высшего образования «Российский государственный  
университет социальных технологий», г. Москва*

Скорость происходящих изменений в современном нестабильном мире делает человека уязвимым, влияет на изменения ощущения благополучия и удовлетворенности жизнью, в связи с чем, научное изучение феномена жизнеспособности и ее компонентов является особо актуальным в современном мире, особенно если учесть, что изучаемый феномен не только может, но и должен быть управляемым. Цель работы — выявить субъективные факторы, обуславливающие жизнеспособность в студенческой среде. В исследовании приняли участие обучающиеся университета по методикам: Опросник «Психологическое благополучие» К. Рифф в адаптации Т. Д. Шевеленковой, П. П. Фесенко; опросник SF-36 «Оценка качества жизни» и тест «Жизнеспособность взрослого человека» А. В. Махнач. В результате было установлено, что к субъективным компонентам жизнеспособности студенческой молодежи относится наличие состояния благополучия, психологического и физического здоровья с положительным эмоциональным фоном. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся должно ориентироваться на формирование культуры здорового образа жизни, позитивного эмоционального состояния и индивидуальной траектории развития, способствующие развитию здоровьесберегающих технологий и жизнеспособности.

*Ключевые слова:* факторный анализ, компоненты жизнеспособности, студенческая молодежь, качество жизни, психологическое благополучие.

Современное общество нуждается в жизнеспособных людях, реализующих свои потенциальные возможности. На настоящий момент изучение механизмов, структуры, сущности жизнеспособности является актуальным направлением исследования в отечественной и зарубежной научной литературе [9, 12]. Е. А. Рыльская указывает, что «индивидуально-типологические особенности жизнеспособности проявляются в специфике образа мира и образа жизни как составляющих многомерного жизненного мира человека», в котором должно присутствовать «ощущение счастья и полноты жизни» [16, с. 1]. Л. Г. Дикая с соавторами подчеркивает, что жизнеспособный субъект занимает активную гражданскую позицию, способен на преобразование внешнего окружающего мира и формирование самого себя в соответствии с поставленными целями [4]. Скорость происходящих изменений в современном нестабильном мире делает человека уязвимым, влияет на изменения ощущения благополучия и удовлетворенности жизнью, в связи с чем, научное изучение феномена жизнеспособности и ее компонентов является особо актуальным в настоящее время. Д. Н. Церфус с соавторами обращают внимание на необходимость поддержания «психологического благополучия и жизнеспособности в периоды затруднений, кризисов» [19, с. 376]. В работе О. А. Плюшевой указывается, что «жизнеспособность не только может, но и должна быть управляемой» [9 с. 5, 15]. Л. И. Анцыферова указывала на влияние ценностной сферы на жизнеспособность, указывая, что потеря личностью ценностей усиливает критичность восприятия жизненных ситуаций [2], которая требует исследования «с точки зрения самого действующего субъекта», личностной значимости [11, с. 97].

Студенческий возраст — это возраст становления субъектности, когда происходит взаимодействие с другим субъектом осваиваемого навыка [13]. Возрастной период студенчества характеризуется активным становлением личности, «сопровождающимся формированием ценностей, смыслов, личностных характеристик» [19, с. 373]. О. В. Коломиец отмечает, что «в современном обществе существует объективная потребность в людях, обладающих субъектной жизненной позицией: активных, ответственных, творческих, компетентных, способных управлять событиями своей жизни, осуществляющих активное преобразование себя и окружающей действительности» [6]. Особое внимание А. Л. Журавлев уделял субъектному развитию, под которым, понимал реализацию потенциала личности, учет всех ее возможностей в процессе жизнедеятельности [17, с. 52].

Самооценка реализованности потенциала отражается в оценке психологического благополучия, которое, по своей природе является субъективным [5]. К объективным показателям благополучия относятся критерии успешности, статусности, достатка и др. Субъективные показатели связаны с эмоциональным состоянием и самопринятием, чувством собственного достоинства и самореализаций, принадлежностью к группе и эффективностью межличностного взаимодействия [10]. Изучение психологического благополучия в студенческом возрасте, по мнению И. Е. Костюнина, наиболее актуально, в связи сформированием в этом возрастном периоде самосознания личности и ее самоопределения, что отражается на мировоззрении, ценностях, установках [7]. А. А. Скорынин указывает, что ощущение благополучия способствует осознанию «целей своей жизни, стремление к их достижению, к личностному росту и саморазвитию» [18, с. 92], поддержка социальных контактов, проявления сострадания и заботы, является важным компонентом психологического благополучия согласно исследованию Н. С. Павловой и Е. А. Сергиенко [14, с. 386]. Научное сообщество, занимаясь изучением феномен психологического благополучия сходятся во мнении, что рассматриваемый феномен относится к внутренней системе личности, является субъективной характеристикой и связан с критерием адаптации в социуме [3, с. 230]. О. О. Андронникова и Е. В. Ветерок установили, что «психологическое благополучие выступает явлением, нацеленность на которое, с одной стороны, является закономерным следствием социальных изменений и служит для сохранения баланса личности в «обществе постоянного риска», с другой стороны, позволяет найти состояние, снижающее социально детерминированную виктимность» [1, с. 76].

*Цель работы* – установить субъективные факторы, обуславливающие жизнеспособность в студенческой среде.

В исследовании приняли участие студенты ( $n=98$ ; 37,7% юношей, 62,3% девушек; средний возраст  $21,13 \pm 2,68$ ) разных факультетов (психологического, экономического, цифровых технологий, иностранных языков) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Российский государственный университет социальных технологий» (ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»), в том числе 40,8% обучающихся с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), по следующим методикам: Опросник «Психологическое благополучие» К. Рифф в адаптации Т. Д. Шевеленковой, П. П. Фесенко; опросник SF-36 «Оценка качества жизни» и тест «Жизнеспособность взрослого человека» А. В. Махнача.

Для анализа факторов, обуславливающих жизнеспособность студенческой молодежи, использовался факторный анализ методом вращения Varimax с нормализацией Kaiser. Вращение сошлось за 7 итераций, выделено 4 компонента, составляющих 78,45% факторной нагрузки (таблица 1).

**Таблица 1**  
Факторы жизнеспособности студенческой молодежи

Название фактора	Шкала	Коэффициент
Психологическое благополучие (30,44%)	Цели в жизни	0,888
	Личностный рост	0,870
	Самопринятие	0,839
	Положительные отношения с другими	0,833
	Управление окружением	0,827
Психологическое здоровье (20,75%)	Психологический компонент здоровья	0,879
	Жизненная активность	0,837
	Социальное функционирование	0,830
	Общее состояние здоровья	0,748
Физическое здоровье (18,47%)	Физический компонент здоровья	0,938
	Рольное функционирование, обусловленное физическим состоянием	0,899
	Интенсивность боли	0,749
Эмоциональное состояние (8,80%)	Психическое здоровье	0,739
	Рольное функционирование, обусловленное эмоциональным состоянием	0,584

В результате проведенного исследования установлено, что наиболее значимым компонентом, обуславливающим жизнеспособность студенческой молодежи, является субъективное психологическое благополучие, с факторной нагрузкой 30,44%. Создается субъективное психологическое благополучие за счет направленности собственной деятельности на достижения желаемого, наличие цели в жизни. Для студенческой молодежи важно иметь убеждения, которые указывают им траекторию развития, понимание смысла происходящего в прошлом и настоящем. Достижение поставленных целей позволяет лично расти. Ощущение реализации своего потенциала, собственного роста, наблюдение

улучшения в себе и своих действиях в динамике способствует открытию нового опыта, субъективной оценки происходящих личностных изменений и достижений. Субъективная оценка собственных достижений позволяет реалистично воспринимать свои слабые и сильные стороны, положительные и отрицательные качества, позитивно относиться к себе и собственному прошлому опыту. Принятие себя помогает принимать окружающих с множеством их индивидуальных особенностей, выстраивать доверительные отношения с референтной группой, заботиться об их благополучии и идти на компромиссы при взаимодействии с близким окружением. Умение эффективно использовать предоставляющие возможности, принятие себя и окружающих с комплексом индивидуальных особенностей способствует развитию компетенций, помогающих управлять окружением, тонко улавливать изменения ситуаций и условий, позволяющих реализовывать собственные цели, удовлетворять личные потребности, достигать намеченного. Субъективное психологическое благополучие студенческой молодежи формируется за счет наличия целей в жизни, достижение которых помогает лично расти, позволяет принять себя в совокупности положительных и отрицательных сторон личности, выстраивать доверительные отношения в межличностном взаимодействии, контролировать внешнюю деятельность и управлять окружением.

Вторым компонентом, обуславливающим жизнеспособность студенческой молодежи, является психологическое здоровье, с факторной нагрузкой 20,75%. Ощущение себя полным сил и энергии достигается путем ведения здорового образа жизни. Здоровое сбалансированное питание, соблюдение режима сна и отдыха, регулярная физическая активность позволяют восстанавливать силы и являются простыми условиями, реставрирующими затраченные ресурсы. Студенты, полные сил и энергии более эффективно могут справляться со стрессами студенческой жизни, они более социально активны. Конструктивное физическое и эмоциональное состояние позволяет сохранять и поддерживать эффективное социальное взаимодействие, увеличивать количество и качество межличностного взаимодействия, быть инициативными и динамичными. Важным элементом психологического здоровья является субъективная оценка собственного состояния здоровья. Психологическое здоровье студенческой молодежи формируется за счет активной гражданской позиции и эффективного социального взаимодействия, которое не ограничивает состояние здоровья, а оценка собственного психологического здоровья зависит от соблюдения правил здорового образа жизни.

Третьим компонентом, обуславливающим жизнеспособность студенческой молодежи, является физическое здоровье, с факторной нагрузкой 18,47%. Физическое здоровья напрямую зависит от степени ограничения повседневной жизнедеятельности. Способность выполнять элементарные профессиональные, учебные и другие обязанности влияет на оценку физического здоровья и жизнеспособности студенческой молодежи. Таким образом, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, особенно с нарушениями опорно-двигательного аппарата, за счет ограничения физической активности являются менее жизнеспособными, по сравнению с условно здоровыми сверстниками.

Эмоциональное состояние является четвертым компонентом, обуславливающим жизнеспособность студенческой молодежи, с факторной нагрузкой 8,80%. Эмоционального состояния влияет на эффективность деятельности, ее количественные и качественные показатели, жизнеспособность в целом. Положительные эмоции стимулируют мотивацию к учебе; способствуют выделению нейромедиаторов, улучшающих память и внимание; у обучающихся появляется желание углубиться в материал, узнать больше, формируется интерес и поллепроизвольное внимание. Для эффективного усвоения предмета и развития необходимых профессиональных компетенций необходимо создавать положительный эмоциональный фон, который учебную деятельность сделает мотивированной, продуктивной и эффективной.

Таким образом, к субъективным компонентам жизнеспособности студенческой молодежи относится наличие состояния благополучия, психологического и физического здоровья с положительным эмоциональным фоном. Наиболее значимым компонентом жизнеспособности в молодежной среде является психологическое благополучие, формирующееся благодаря присутствию цели в жизни, достижение которой способствует личностному росту, научает принимать себя в совокупности положительных и отрицательных качеств, позитивно общаться с окружающими и подстраивать существующие условия для достижения желаемого.

Поддерживать жизнеспособность в студенческом возрасте позволит соблюдение правил здорового образа жизни, способствующие восстановлению ресурсов личности. Формирование поведенческой культуры здорового образа жизни в молодежной среде является необходимым условием при становлении ценностных ориентаций молодежи, направленных на заботу об окружающих. Обучающиеся с нарушениями опорно-двигательного аппарата для поддержания фи-



зического компонента жизнеспособности нуждается в современных нейрореабилитационных мероприятиях с использованием цифровых технологий.

Психолого-педагогическое сопровождение студенческой молодежи должно ориентироваться на формирование культуры здорового образа жизни, положительного эмоционального фона и индивидуальной траектории развития, способствующие развитию здоровьесберегающих технологий и жизнеспособности.

### Литература

1. *Андронникова О. О., Ветерок Е. В.* Психологическое благополучие и здоровье как актуальная потребность современного человека в рамках девиктимизации // Вестник Кемеровского государственного университета. 2016. № 1 (65). С. 72–76.
2. *Анциферова Л. И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–18.
3. *Асадуллин М. Р.* Теоретический анализ понятия «психологическое благополучие» человека // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 6А. С. 228–240.
4. *Дикая Л. Г., Махнач А. В., Лактионова А. И.* Индивидуальные и социально-психологические факторы // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018 Т. XV. Вып. 4. С. 137–146.
5. *Елисеева О. А.* Особенности и проблемы изучения субъективного благополучия в современных психологических исследования // Российский психологический журнал. 2022. Т. 8. № 355. С. 54–59.
6. *Коломиец О. В.* Теоретическое обоснование психологического конструкта «субъектная жизненная позиция» // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 6. <https://mir-nauki.com/PDF/126PSMN619.pdf> (дата обращения: 10.06.2024).
7. *Костюнин И. Е.* Связь психологического благополучия и жизнестойкости личности в юношеском возрасте // Молодой ученый. 2022. № 19 (414). С. 398–407. URL: <https://moluch.ru/archive/414/91534> (дата обращения: 10.06.2024).
8. *Лактионова А. И.* Субъективный уровень жизнеспособности // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 129–153.
9. *Лактионова А. И.* Проблематика жизнеспособности в публикациях журнала «Институт психологии российской академии наук // Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С. 4–29.

10. *Лебедева А. А., Леонтьев Д. А.* Современные подходы к изучению качества жизни: от объективных контекстов к субъективным // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13. № 4. С. 142–162.
11. *Малышко В. В., Беляев С. И.* Теоретические подходы к изучению понятия трудной жизненной ситуации в психологии // Наука в жизни человека. 2023. № 3. С. 95–101.
12. *Махнач А. В.* Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 4. С. 5–16.
13. *Павлова Н. С.* Исследование субъектных и личностных характеристик в русле системно-субъектного подхода // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2023. Т. 13. Вып. 4. С. 462–474.
14. *Павлова Н. С., Сергиенко Е. А.* Субъективное качество жизни, психологическое благополучие, отношение к временной перспективе и возрасту у пенсионеров, ведущих разный образ жизни // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2020. Т. 10. Вып. 4. С. 384–401.
15. *Плющева О. А.* Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 155–183.
16. *Рыльская Е. А.* Жизнеспособность и качественно-своеобразное становление жизненного мира человека: нарративный подход // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11053>.
17. *Селезнева М. В.* Сравнительный анализ понятий «субъект» и «субъектность» в зарубежной психологии // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. «Психология и педагогика». 2015. № 2. С. 47–53.
18. *Скорынин А. А.* К вопросу о структуре психологического благополучия личности // Гуманитарные исследования. Педагогика и психология. 2020. № 2. С. 87–93.
19. *Церфус Д. Н., Корзунин В. А., Иванова Т. В., Шилова И. М.* Современные конструкторы психологического благополучия и жизнеспособности обучающихся в вузах // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2023. Т. 28. № 4 (95). С. 372–377.

## **Subjective components of student youth resilience**

*S. V. Kotovskaya*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Inclusive Higher Education  
“Russian State University of Social Technologies”, Moscow*

The speed of changes in the modern unstable world makes a person vulnerable, affects changes in the feeling of well-being and life satisfaction, and therefore, the scientific study of the phenomenon of resilience and its components is particularly relevant in the modern world, especially considering that the phenomenon under study not only can, but must be manageable. The purpose of the work is to identify the subjective factors that determine resilience in the student environment. The study involved university students using the following methods: Questionnaire “Psychological well-being” by K. Riff in adaptation by T. D. Shevelenkova, P. P. Fesenko; questionnaire SF-36 “Assessment of quality of life” and the test “Human resilience” by A. V. Makhnach. As a result, it was found that the subjective components of the resiliency of student youth include the presence of a state of well-being, psychological and physical health with a positive emotional background. Psychological and pedagogical support of students should focus on the formation of a culture of a healthy lifestyle, a positive emotional state and an individual development trajectory that contribute to the development of health-saving technologies and resiliency.

*Keywords:* factor analysis, components of resilience, student youth, quality of life, psychological well-being.

## К вопросу о психологической жизнеспособности в сфере образования

*И. А. Курапова*

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет», г. Йошкар-Ола

В статье отражены основные аспекты проблемы психологической жизнеспособности в образовательной среде. Образование рассматривается как ключевая сфера современного общества, отражающая происходящие в нем трансформации и отвечая возникающим в связи с этим вызовам. Проблема психологической жизнеспособности в связи с этим становится одной из актуальных исследовательских дефиниций, которую предлагается рассматривать в нескольких контекстах — как жизнеспособность образовательной среды, образовательной организации и субъектов образования. Однако в данной статье представлен анализ имеющихся отечественных и зарубежных исследований касательно жизнеспособности образовательной среды и ее субъектов (обучающихся и педагогов). Показана специфика факторов риска и защиты образовательной среды относительно ее субъектов — обучающихся и педагогов, проявления их жизнеспособности, связанные с личностными и средовыми факторами.

*Ключевые слова:* психологическая жизнеспособность, факторы защиты, факторы риска, личностные факторы, факторы среды, сфера образования, образовательная среда, субъект образования, обучающиеся, педагог.

**П**роблема жизнеспособности приобретает все большую актуальность в научных исследованиях в силу происходящих в современном обществе социокультурных, политико-экономических, технологических изменений, оказывающих непосредственное влияние на характер жизнедеятельности как отдельного человека, так целых

сообществ. В качестве ключевых характеристик современного мира называют транзитивность, информационную насыщенность, цифровизацию, высокие темпы трансформационных процессов, напряженность профессиональной деятельности, многозадачность, которые, с одной стороны, выступают в качестве факторов риска функционирования систем различного уровня, (индивидуального, индивидуального, социального), а с другой, являются фактором развития этих систем, заключая в себе потенциальные возможности их саморазвития и, в конечном счете, жизнеспособности (Д. А. Леонтьев, А. В. Махнач, Т. В. Корнилова, Т. А. Нестик).

Значимая роль в трансформационных процессах общества отводится сфере образования. За последние несколько десятилетий отечественная система образования находится в непрерывном процессе реформирования, что является отражением тенденций трансформации общества, а также попытки выполнить запрос государства на современного человека, способного к самопроектированию, саморазвитию и самообучению, самостоятельному принятию решений в ситуациях неопределенности, гибкого, стрессоустойчивого, психологически надежного, креативного.

Сегодня в обществе образование, по мнению Е. И. Исаева, В. И. Слободчикова, рассматривается в нескольких аспектах:

1. Как сфера общества и форма общественной практики. «Социально ориентированное образование, с одной стороны, обеспечивает целостность общественного организма, а с другой – является мощным ресурсом его исторического развития» [5, с. 13].
2. Как механизм социального наследия, что предполагает «передачу и сохранение норм и ценностей общей жизни во времени» [там же].
3. Как «культурно-историческую форму становления сущностных сил человека», связанную с главными фундаментальными потребностями и способностями человека к самообразованию, «а тем самым и к саморазвитию» [там же]. Ученые заключают, что образование ориентировано как на саморазвитие, так и на создание необходимых условий для развития всех субъектов системы образования, что и находит отражение в основных нормативных актах, регулирующих функционирование современной отечественной системы образования.

Поэтому динамичные трансформации как в структуре, так и содержании современного социокультурного пространства, в том числе в области образования, связаны, по мнению Д. П. Ткаченко, с возникно-

вением «новых технологий и изменчивости цифрового пространства, что также создает дополнительные трудности и предъявляет повышенные требования к адаптационным ресурсам человека» [26, с. 29].

Закономерна актуализация проблемы жизнеспособности человека как субъекта индивидуальной жизнедеятельности, включенной в более крупные социальные системы, и тогда правомерно говорить не только об индивидуальной жизнеспособности, но и о жизнеспособности групповой и организационной. В связи с этим, обращаясь к проблеме психологической жизнеспособности в сфере образования, можно выделить несколько аспектов ее рассмотрения: жизнеспособность образовательной среды, жизнеспособность образовательной организации, жизнеспособность субъектов образования (педагогов, обучающихся и их родителей). Примечательно, что самым изученным аспектом является жизнеспособность субъектов образования, в большей степени студентов вуза (С.Л. Абрамян, К.О. Богомазова, А.В. Махнач, Л.Д. Мошкина Ю.В. Постылякова, Е.А. Рыльская, Т.В. Слотина) и подростков (А.И. Лактионова, А.В. Махнач).

В данной статье мы остановимся только на анализе двух сторон жизнеспособности в сфере образования – жизнеспособности образовательной среды и ее субъектов.

Прежде чем характеризовать особенности жизнеспособности в сфере образования на разных уровнях, остановимся на определении феномена жизнеспособности в психологии.

Жизнеспособность изучается в психологии в рамках различных методологических подходов, связывается с проявлением субъектности человека (П.И. Бабочкин, А.И. Лактионова, А.В. Махнач, Ю.В. Постылякова, Е.А. Рыльская) и понимается как способность человека к сохранению собственной целостности [21, с. 30]; как интегративное психическое образование, включающее индивидуально-психологические свойства личности, способности и качества, проявляющееся в процессах управления человеком собственными ресурсами [13, с. 134]; как системное качество личности, характеризующее органическое единство индивидуальных и социально-психологических способностей человека [17, с. 84]; как метаспособность, предполагающая структурно-уровневую совокупность индивидуальных характеристик и средовых условий [11]; как интегральная характеристика субъекта, помогающая управлять внутренними и внешними ресурсами для преодоления трудных ситуаций, сохранения оптимальности жизнедеятельности [29, с. 555]; как системное свойство системы «человек–жизненная среда, природная и социальная» [23, с. 167]. Несмотря на различие

теоретических подходов ученые сходятся во мнении, что жизнеспособность априори предполагает наличие препятствия, ситуации депривации фундаментальных потребностей человека (А. А. Нестерова, А. В. Махнач, Ю. В. Постылякова, А. S. Masten, M. Rutter), которая представляет собой ситуацию проявления и одновременно развития жизнеспособности субъекта.

### **Жизнеспособность образовательной среды**

Само понятие образовательной среды возникло по аналогии с понятиями окружающей среды, жизненной среды и стало активно изучаться в конце XX века учеными (С. Д. Дерябо, В. П. Лебедева, В. А. Орлов, В. И. Панов, В. В. Рубцов, В. И. Слободчиков, В. А. Ясвин), которые рассматривали ее как комплекс факторов, определяющих обучение и развитие личности. Традиционно в отечественной психологии за основу развития психики берется положение Л. С. Выготского о социальной среде как источнике социального развития, «которое совершается в процессе реального взаимодействия идеальных и наличных форм» [4, с. 265]. При этом важно понимать, что развитие личности нужно изучать с учетом контекста, который оказывает влияние на разных уровнях (А. И. Савенков, Ю. В. Постылякова). Так, У. Bronfenbrenner выделяет такие уровни, как микросистема, т. е. комплекс отношений между ребенком и непосредственной средой (семья, школа, сверстники); мезосистема, т. е. совокупность влияющих друг на друга микросистем (взаимосвязи семьи, школы, сверстников); экзосистема, т. е. специальные формальные и неформальные структуры, с которыми сам человек может не вступать в контакт, но они оказывают на него влияние (производственные отношения, средства массовой информации, местные органы власти, промышленность); макросистема (экономическая, социальная, образовательная, правовая, политическая системы).

Кратко отметим, что в рамках экопсихологического подхода В. И. Панов определяет образовательную среду как «совокупность условий и влияний, обеспечивающих возможность удовлетворения потребности человека в получении образования, в развитии своих познавательных и профессиональных способностей и т. д. [18, с. 50]. Автор в качестве компонентов образовательной среды выделяет деятельностный (совокупность различных видов деятельности, необходимых для обучения, развития, социализации обучающихся), коммуникативный (пространство межличностного взаимодействия субъектов образования в непосредственной, предметно-опосредованной или вирту-

альной форме) и пространственно-предметный (школьные помещения, мебель, техническая оснащенность, уровень освещенности, а также «территориальность», «персонализация») компоненты [18, с. 51–52]. Так, Р. Самрос считает, что организация образовательной среды, в том числе ее архитектурное решение, дизайн, помимо основной прагматической функции обеспечения безопасности, выполняет эстетическую, психологическую и воспитательную функции – становится благоприятной средой, стимулирующей творчество, желание учиться, поддерживающей эмоциональное благополучие и социальные связи ее субъектов [32].

Важной характеристикой образовательной среды является ее способность обеспечить всем субъектам образования возможности для личностного саморазвития [12], что возможно при доминирующей активности самого субъекта в случае удовлетворения им значимой потребности (в чувстве безопасности, сохранении самооценки, признании со стороны общества, самоактуализации). При этом образовательная среда на разных уровнях образования имеет свою специфику. Так Е. Б. Лактионова описывает следующие различия образовательной среды вуза и школы: в вузе осуществляется профессионально ориентированная подготовка будущих специалистов, что является целевым признаком; самостоятельная работа обучающихся в вузе больше, чем в школе; содержание образования в вузе предполагает развитие личностного потенциала обучающегося, мировоззренческих позиций, нежели в школе; различны формы обучения (классно-урочная в школе и лекционно-семинарская в вузе); образовательная среда вуза формирует в большей степени социальную зрелость обучающихся, чем в школе) [12].

В. И. Панов в своих публикациях поднимает проблему напряженности (объективной, субъективной и ситуационной) и безопасности образовательной среды, отмечая, что для современного образования характерна направленность на сохранение здоровья обучающихся, нарушения которого часто обусловлены напряженностью образовательной среды [18]. На наш взгляд, обозначенная проблема напряжимую связана с жизнеспособностью как самой образовательной среды, так и ее субъектов. При этом образовательная среда всегда может быть в большей или меньшей степени напряженной, с одной стороны, стимулируя учебную деятельность обучающегося (развивающий характер образовательной среды), а с другой, создавая интеллектуальный и эмоциональный барьеры, препятствующие его развитию. В связи с этим закономерным, на наш взгляд, рассмотрение жизнеспособнос-



ти образовательной среды с позиции выделения факторов риска, снижающих ее жизнеспособность и включенных в нее субъектов, и факторов защиты (ресурсов), поддерживающих жизнеспособность среды.

Ю. В. Постылякова на примере образовательной среды вуза, представляющей собой контекст, показывает, что студенты сталкиваются с определенными требованиями к себе, либо активизирующими их факторы защиты, либо выступающие в качестве факторов риска. Автором выделены такие факторы защиты, относящиеся к микро- и мезосистемам, как внутренняя учебная мотивация, надежда на себя и везение, поддержка семьи, преподавателей, кураторов, одноклассников; при этом характеристики вуза среди факторов защиты отсутствуют. К факторам риска жизнеспособности студента отнесены индивидуальные особенности (связаны с учебными трудностями, собственной неорганизованностью), эмоциональные проблемы (тревожность, депрессия), сложности межличностных отношений (с друзьями, одноклассниками, преподавателями), проблемы профессионализации в ходе учебно-профессиональной деятельности, финансовые трудности, изменение федеральных государственных образовательных стандартов, приводящее к сокращению аудиторных часов на изучение профильных дисциплин, а также проблемы более глобального порядка. Эти факторы риска отмечаются на всех уровнях системы (микро-, мезо-, экзо- и макроуровнях) [19].

Позднее факторы риска и факторы защиты были дифференцированы Ю. В. Постыляковой в зависимости от уровня индивидуальной жизнеспособности студентов, который и определяет контекст образовательной среды конкретного студента. Так факторами риска для студентов с высокой жизнеспособностью выступает, в первую очередь, отсутствие внутренней учебной мотивации, личные качества, затрудняющие учение, эмоциональные проблемы, финансовые трудности. Они также отмечают особенности организации учебного процесса. Для студентов с низкой жизнеспособностью академические трудности не являются факторами риска их жизнеспособности. Среди факторов защиты для студентов с высокой жизнеспособностью выделяются помощь кураторов студенческих объединений, надежда на везение, поддержку одноклассников и преподавателей. Поддержка семьи при этом менее значима. У студентов с низкой жизнеспособностью отсутствует фактор поддержки семьи, а вера в свои возможности мало выражена [20].

Отмечая факторы риска образовательной среды школы, называют авторитарный стиль педагогического общения (В. Н. Алешин), де-

приваацию потребностей, что в итоге приводит к отчуждению от школы, ориентированность учителей только на учебные достижения, а не на отношения, напряжение между учителем и учеником, сложности учителя контроля своих действий (Е. Б. Лактионова), чрезмерную учебную нагрузку (И. А. Баева), несоответствие требований возможностям ученика (Л. А. Регуш).

Так, И. А. Баева сгруппировала все факторы риска образовательной среды школы в 3 группы: условия обучения, учебная нагрузка и характер взаимоотношений. Среди факторов защиты образовательной среды школы выделяют психологически безопасные взаимоотношения субъектов образования [31, 40], личностные характеристики субъектов образования (положительное эмоциональное состояние, состояние удовлетворенности жизнью, собой, своими достижениями) [2].

Как справедливо отмечает Е. Б. Лактионова, образовательная среда влияет как на личность обучающегося, так и педагога. Немаловажным является определение факторов риска и факторов защиты образовательной среды с точки зрения направленности на педагога, который одновременно выступает и фактором этой среды в отношении обучающегося.

Характеризуя факторы защиты педагога, отмечают его нравственность, духовность (Л. Г. Дикая, А. В. Махнач [14], И. А. Курапова [9]), субъективное благополучие (Р. А. Березовская), положительный психологический климат в коллективе, доверие в межличностных отношениях (Е. Б. Лактионова [12]), удовлетворенность профессиональной деятельностью (Л. М. Митина), социальным статусом, состоянием здоровья, материальным достатком, активностью в отношении к себе как профессионалу с доминированием установки на профессиональное саморазвитие (С. В. Духновский).

В качестве факторов риска можно назвать все перечисленные выше, но с отрицательной валентностью, а также восприятие профессиональной ситуации как неопределенной, информационная/сенсорная депривация (Л. В. Куликов), высокая напряженность профессиональной деятельности, перегруженность функциональными обязанностями (С. В. Духновский). Кроме того, стоит обратить внимание на такой фактор риска жизнеспособности именно преподавателя вуза, как преркарный характер занятости, который все более усиливается с процессами цифровизации образования, что приводит к кардинальным изменениям в его организации [1].

В зарубежных исследованиях можно увидеть схожие факторы риска и защиты жизнеспособности образовательной среды. Так на основе

экологической модели U. Bronfenbrenner S. Casillas выделяет 4 группы факторов защиты, которые описаны в работе А. Sandoval-Hernandez и D. Cortes [44]. К факторам защиты относят личностные факторы (уверенность в себе и мотивация), семейные факторы (эмоциональная поддержка, что приводит к ощущению комфорта и принятия; материальная поддержка, пример жизнеспособности в семье), факторы образовательной организации (эмоциональная поддержка педагогов и сверстников, материально-техническая поддержка (субъективная оценка инфраструктуры и условий в организации), ролевые модели жизнеспособности со стороны педагогов), факторы сообщества (экономические отвлекающие факторы, организационные государственные структуры, предоставляющие возможности различных вариантов учения).

Если обратиться к факторам риска, то к ним относят физическое и психологическое насилие, дискриминацию, низкое качество образования, недостаточный уровень профессионализма педагогов, а также отсутствие требований и ожиданий от обучающихся [36, 40]. V. A. McGillin на примере образовательной среды вуза все факторы риска делит на индивидуальные (неврологические, когнитивные, психологические факторы, заболевания); семейные (семейные кризисы, разногласия в семье, трудности семейного функционирования, отношение семьи к образованию); факторы сообщества (этнические/культурные, социальные барьеры, приводящие к нарушению взаимодействия со сверстниками, негативный прошлый опыт учения (учебные неудачи, слабая подготовка, низкие ожидания) [42].

Итак, образовательная среда представляет собой совокупность факторов развития субъектов этой среды, которые в зависимости от своих характеристик одновременно могут выступать в качестве факторов защиты, реализуя ресурсную функцию, так и в качестве факторов риска. Несмотря на схожесть самих параметров образовательной среды (деятельностный, коммуникативный, пространственно-предметный), по своему содержанию, т. е. контексту, она будет различной для обучающихся и педагогов как субъектов этой среды.

### **Жизнеспособность субъектов образовательной среды**

Жизнеспособность обучающихся как субъектов образования наиболее исследована в психологии. Как отмечает Ю. В. Постылякова, индивидуальная жизнеспособность в образовании не может рассматриваться как неизменное свойство конкретного студента, но как возможность

«содействовать и помогать ему достигать успехов в обучении и жизни путем использования своих сильных сторон» [20, с. 51].

Системный подход к жизнеспособности студентов показал, что жизнеспособность является биопсихосоциальным явлением, формирующемся под воздействием биологических и социальных факторов, однако ведущую роль играет в этом процессе личностный и социально-психологический уровни индивидуальности. При этом студенты с высоким уровнем жизнеспособности отличаются адекватной самооценкой, уверенностью в себе, высоким уровнем субъективного контроля; они осознают значимость своих действий для будущей профессиональной деятельности, построения отношений с окружающими [22, с. 32].

Е. А. Шерешкова рассматривает проблему жизнеспособности студентов в разрезе их адаптации к вузу. Автором показано, что каждый шестой студент имеет низкую жизнеспособность, при этом жизнеспособность имеет тесные взаимосвязи с социально-психологической адаптацией студентов. Так жизнеспособные студенты удовлетворены своим положением в студенческой группе, эффективны в учебной деятельности, ориентированы на получение знаний, испытывают эмоциональный комфорт, активны, принимают себя и других [29, с. 561]. То есть жизнеспособность выступает в качестве предиктора совладания с трудностями обучения в вузе [19, 22, 29, 41].

Так подростки, способные к самоконтролю и саморегуляции, более жизнеспособны, чем импульсивные, эмоционально неустойчивые [34]. Поэтому саморегуляция является показателем жизнеспособности, а также фактором защиты, так как в целом способствует повышению адаптации детей и подростков к трудным ситуациям и стрессовым условиям [34]. При этом мальчики оценивают себя как более жизнеспособных, чем девочки, отмечая у себя способность справляться с негативными эмоциями, переносить трудности [37, с. 110]. В продолжение обсуждения проблемы жизнеспособности подростков нельзя не упомянуть результаты исследований А. И. Лактионовой, которая предлагает рассматривать жизнеспособность как способность к адаптации. При этом жизнеспособность подростков связана как с социальной адаптацией, так и социальной дезадаптацией обратно пропорционально. Поэтому адаптация к различным условиям среды предполагает различное поведение подростков. К основным ресурсам жизнеспособности подростков исследователь относит средовые ресурсы – взаимоотношения и связанные с ними социальные способы совладания и эмоциональной регуляции [11]. Интересные результаты получены

Н. Т. Селезневой, Н. В. Рубленко о том, что большинство студентов не имеют целостного представления о жизнеспособности личности, оно искажено, особенно в области ценностных ориентаций [25, с. 117].

При изучении динамики жизнеспособности у студентов педагогического вуза Е. А. Шерешковой были получены результаты об отсутствии значимой динамики уровня жизнеспособности студентов, что автор связывает с отсутствием положительного влияния психолого-педагогических условий университета на жизнеспособность [29], хотя количество студентов с низкой жизнеспособностью на первом курсе незначительное и соответствует среднестатистическому распределению. Также подобные результаты можно объяснить преобладанием факторов риска над факторами защиты.

В целом большинство студентов высоко оценивают у себя разные виды жизнеспособности. Н. М. Сараевой, А. А. Сухановым делается вывод, что «при условии преобладания факторов защиты над факторами риска в разных системах жизнедеятельности человека эти системы даже в осложненных условиях жизненной среды способны в известной мере компенсировать негативные последствия неблагоприятного средового влияния и обеспечить достаточный уровень жизнеспособности» [24, с. 66].

Важным аспектом проблемы жизнеспособности субъектов образовательной среды является жизнеспособность педагога. Ранее мы отмечали, что данный феномен малоизучен в психологии путем непосредственного измерения жизнеспособности педагогов, но широко представлен опосредованно через исследование факторов риска (выгорание, стресс) и факторов защиты (копинг-стратегии, ценности, духовность). Тем не менее проблема жизнеспособности педагога как субъекта профессиональной педагогической деятельности значима и в разрезе проблемы жизнеспособности обучающегося, который, во-первых, испытывает систематическое и планомерное педагогическое воздействие на себя, а с другой, жизнеспособный педагог может предложить эффективные модели жизнедеятельности для своего воспитанника из собственного опыта (что является одним из факторов защиты образовательной среды). Реализация социального заказа на деятельность педагога как со стороны государства, так и со стороны обучающихся и их родителей (которые зачастую не совпадают), работа в эмоционально-напряженных условиях требует от педагога высокой личностной устойчивости к трудным жизненным ситуациям [7, 8].

Жизнеспособность педагога определяется как один из системообразующих факторов профессионального пути личности [13, 21]. Она

может рассматриваться сквозь призму феноменов выгорания как фактора риска и субъективного благополучия как фактора защиты [9, с. 38], что близко к пониманию данного феномена в исследованиях Е. А. Шершековой: «...жизнеспособность педагога выступает условием преодоления трудных профессиональных ситуаций, а также обеспечивает возможность противостоять выгоранию и сохранять свое психическое и психологическое здоровье» [29, с. 107].

Нами было показано, что предикторами жизнеспособности преподавателей вуза выступают возраст и стаж: более опытный педагог более жизнеспособен. Положительным моментом является ориентированность преподавателей на ресурсные личностные характеристики, т. е. их осведомленность о своих внутренних ресурсах. Среди факторов защиты преподаватели указывают содержательные характеристики деятельности, что свидетельствует о наличии у них внутренней мотивации [9].

Также С. А. Наличаевой и З. В. Борисенко было показано, что преподаватели имеют средние показатели жизнеспособности, среди которых менее выражены показатели духовности. Авторами получены результаты об отрицательной взаимосвязи жизнеспособности педагогов с выгоранием, что доказывает положение о большей устойчивости к выгоранию педагогов с высокой жизнеспособностью [16]. Также показатели жизнеспособности учителей различаются в зависимости от пола: мужчины более жизнеспособны, чем женщины. Мужчины-учителя меньше устают от работы и чувствуют себя более благополучными в труде [6].

В зарубежной литературе жизнеспособность педагогов связывают с их эмоциональным интеллектом, коммуникацией, оптимизмом, мотивацией, способностью к самоуправлению, в том числе управлению временем. Развитие жизнеспособности педагога представляется как формирование потенциала, что возможно в ситуации непрерывного обучения и профессионального совершенствования [39]. Начинающие педагоги могут развивать свой потенциал за счет накопления личных ресурсов (мотивация; социальная и эмоциональная компетентность) [38, 33], обучения адаптивным стратегиям (решение проблем, управление временем, поддержание баланса работа-личная жизнь) [30, р. 638]. Жизнеспособного педагога наделяют такими качествами, как целенаправленность и последовательность действий, способность принимать решения, придерживаться моральных принципов и ценностей, иногда проявлять нравственное мужество [30].

Большее количество исследований посвящено проблеме сходного с жизнеспособностью феномена жизнестойкости педагогов. Жизнестойкость часто рассматривают как синонимичное жизнеспособности или как включенное в жизнеспособность [15], хотя мы придерживаемся точки зрения А. В. Махнача о различии данных феноменов, так как жизнеспособность включает в себя более широкие характеристики, чем жизнестойкость – способность к восстановлению, развитию, приспособлению.

Тем не менее, изучение жизнестойкости как компонента жизнеспособности позволяет уточнить представления об особенностях жизнеспособности педагогов. Так, Т. В. Володина, изучая взаимосвязь жизнестойкости с выгоранием учителей школ, показала, что большинство учителей жизнестойкие, только четверть выборки характеризуется низкой жизнестойкостью. При этом подтверждается, что высокая жизнестойкость является фактором предотвращения выгорания учителей: у жизнестойких учителей выше социально-психологическая адаптация, удовлетворенность трудом и профессиональными взаимоотношениями, меньше выраженность симптомов выгорания, чем у учителей с низкой жизнестойкостью [3].

Комплексное исследование Ю. В. Торкаченко, направленное на изучение жизнестойкости учителей школ как предиктора субъективного благополучия, подтверждает данные других исследований, что у большинства учителей средний и высокий уровни жизнестойкости, при этом более жизнестойкие учителя отличаются более высоким субъективным благополучием и ощущением здоровья [27]. На наш взгляд, в педагогической деятельности, как правило, остаются жизнестойкие педагоги, которые либо изначально характеризовались подобным образом, либо в процессе профессиональной деятельности развили ее. Также автором получены интересные результаты, что жизнестойкость учителя связана с реализацией его потребности в профессиональном развитии, а также отношением к школе [27], что в целом согласуется с более ранними выводами исследователя о субъективном благополучии жизнестойких учителей, так как субъективное благополучие и предполагает удовлетворение имеющихся у субъекта потребностей.

В другом исследовании было показано, что жизнестойкие учителя выбирают адаптивные модели поведения в трудных ситуациях, нежели не жизнестойкие (которых в целом немного). При этом исследователи выявили личностные характеристики жизнестойких учителей: активные, склонные к риску, с адекватной самооценкой, независи-

мы, замкнуты, авторитарны, уверены в себе, стремятся занять высокий статус. Учителя с низкой жизнестойкостью, напротив, открытые, общительные, добрые, тревожные, неуверенные в себе, послушные, склонные к компромиссам [7, с. 403].

Жизнестойкость преподавателей медицинского вуза характеризуется средними показателями, однако выявлен низкий уровень по параметру «вовлеченность», что говорит о снижении интереса к своей профессиональной деятельности, отстраненности [28]. Интересен результат об отрицательной взаимосвязи жизнестойкости преподавателей с гипертимной и застревающей акцентуациями характера, которые, кстати, наиболее выражены у преподавателей (соответствуют высокому уровню). Застревание, на наш взгляд является распространенной профессиональной деформацией в педагогической деятельности и выступает фактором риска жизнеспособности, как и гипертимность, которая служит индикатором эмоциональной неуравновешенности и истощения.

Так как жизнестойкость рассматривается относительно совладания с трудностями, то в исследованиях встречаются данные о взаимосвязи жизнестойкости с копинг-стратегиями. Показано, что в зависимости от стажа преподавательской деятельности отдельные компоненты жизнестойкости связаны с различными копингами, причем более тесная взаимосвязь данных параметров у молодых преподавателей [8]. Ранее нами было показано, что педагоги, по сравнению с другими профессиональными группами, используют более разнообразные копинги, позволяющие им преодолевать трудности за счет субъективного снижения значимости ситуации и вовлеченности в нее; рационализации, переключения внимания, юмора, ухода от проблемы. Низкие показатели ресурсности у большинства педагогов свидетельствуют о риске возникновения стресса в эмоционально напряженной ситуации, упадка сил и в целом подверженности воздействию неблагоприятных факторов, а значит снижению показателей жизнеспособности [10].

В целом исследователи, опираясь на эмпирические данные, отмечают, что субъекты образовательной среды (обучающиеся и педагоги) жизнеспособны; более всего оценивают себя как жизнеспособных студенты вуза. У большинства педагогов средний уровень жизнеспособности, как и у подростков. Причем если сравнивать выраженность жизнеспособности и жизнестойкости субъектов образовательной среды, то показатели жизнестойкости выше, чем показатели жизнеспособности, что, на наш взгляд закономерно, так как онтогенетически



жизнестойкость формируется раньше, чем жизнеспособность, является одной из ее составляющих и ориентирована в целом только на со- владание с конкретной ситуацией.

## **Заключение**

Трансформационные процессы, происходящие в обществе, непосредственно затрагивают все его сферы, в том числе образование, актуализируя проблему психологической жизнеспособности на различных уровнях (микро-, мезо-, экзо-, макро- уровнях, согласно U. Bronfenbrenner). Следуя данной логике, целесообразно рассматривать проблему жизнеспособности сферы образования на уровне образовательной среды, образовательной организации и субъектов образовательной среды.

Наиболее разработанный аспект проблемы жизнеспособности в сфере образования – жизнеспособность субъектов образовательной среды (Т. В. Володина, Л. А. Гаязова, И. В. Кондакова, Н. В. Калинина, А. И. Лактионова, Е. Б. Лактионова, Ю. В. Постылякова, Н. М. Сараева, Д. П. Ткаченко, Е. А. Шерешкова, С. Day, Т. Evans-Whipp, M. Rutter, A. S. Masten, M. Ungar, и др.), однако отдельная личность входит в более глобальные системы.

Жизнеспособная образовательная среда выступает источником развития ее субъектов за счет присущих ей потенциалов, направленных на удовлетворение фундаментальных потребностей как самой системы (в развитии, устойчивости, гибкости), так и ее субъектов (в развитии, безопасности, признании). В качестве таких ресурсов выделяют индивидуально-личностные характеристики (мотивация, уверенность в себе, организованность, удовлетворенность); средовые, организационные, связанные как с содержанием и организацией деятельности, так и межличностными отношениями – поддержка семьи, коллег, педагогов (А. В. Махнач, А. И. Лактионова, Л. Г. Дикая, Ю. В. Постылякова, Е. Б. Лактионова, Л. М. Митина, С. В. Духновский, P. Campos, S. Casillas и др.).

Факторами риска признается авторитарный стиль общения (В. Н. Алешин, И. А. Баева), насилие, дискриминация (S. Casillas), неудовлетворительное качество образования и организации деятельности, низкий уровень квалификации педагогов, высокая функциональная загруженность, прекарная занятость (Н. А. Акимова, Н. В. Иволгина), низкая мотивированность и определенные личностные характеристики (неорганизованность, лень, тревожность, агрессивность).

При этом факторы риска и защиты образовательной среды школы и вуза имеют свои отличительные особенности (Е. Б. Лактионова); они различны для обучающихся и педагогов (Р. А. Березовская, Е. Б. Лактионова, Л. М. Митина), так как при некоторой схожести контекста он все-таки различается; специфика этих факторов зависит от уровня жизнеспособности субъектов (Ю. В. Постылякова).

Жизнеспособность субъектов образовательной среды проявляется в личностных особенностях, поведении: самооценка, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, активность, мотивация, нравственность, адаптация, совладание. При этом жизнеспособность субъектов образования будет определяться их положением в этой системе (педагог, студент), возрастом, жизненным/профессиональным опытом. Также в зависимости от этих параметров факторы жизнеспособности (личностные, средовые) имеют различное соотношение.

### Литература

1. *Акимова Н. А., Иволгина Н. В.* Цифровая экономика и цифровизация образования // *Modern Economy Success*. 2020. № 3. С. 110–118.
2. *Баева И. А., Гаязова Л. А., Кондакова И. В.* Личностные ресурсы психологической безопасности подростков и молодежи в образовательной среде // *Интеграция образования*. 2021. Т. 25. № 3. С. 192–213.
3. *Володина Т. В.* Психолого-педагогическая модель развития жизнестойкости педагога: автореф. ... канд. психол. наук. Самара, 2014.
4. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений: в 6 т. Т. 4. Детская психология / Под ред. Д. Б. Эльконина. М.: Педагогика, 1984.
5. *Исаев Е. И., Слободчиков В. И.* Психология образования человека: Становление субъектности в образовательных процессах. М.: Изд-во ПСТГУ, 2013.
6. *Захарова Л. Н., Заладина А. С., Лангман И. А.* Психологическая жизнеспособность учителей: гендерный и возрастной аспекты // *Человек, субъект, личность: перспективы психологических исследований: Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения А. В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук (Москва, 12–14 октября 2023 г.)*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2023. С. 1475–1479.
7. *Калинина Н. В., Володина Т. В.* Психологические факторы жизнестойкости педагога // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*. 2009. Т. 11. № 4 (2). С. 398–403.
8. *Кора Н. А.* Особенности жизнестойкости педагогов с разным стажем педагогической деятельности // *Вестник Амурского государственного университета*. 2018. № 1. С. 10–14.

- ного университета. Сер. «Гуманитарные науки». 2017. № 78. С. 144–151.
9. *Курапова И. А.* Проблема жизнеспособности преподавателя как субъекта системы высшего образования // Организационная психология и психология труда. 2024. Т. 9. № 1. С. 22–48.
  10. *Курапова И. А.* Влияние совладающих стратегий поведения на жизнеспособность представителей разных профессиональных групп // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 582–595.
  11. *Лактионова А. И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
  12. *Лактионова Е. Б.* Образовательная среда как условие развитие личности ее субъектов // Известия Российского государственного педагогического ун-та им. А. И. Герцена. 2010. № 128. С. 40–54.
  13. *Махнач А. В.* Жизнеспособность человека в условиях неопределенности // Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 131–166.
  14. *Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социономических профессиях // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91. URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document322.pdf>.
  15. *Махнач А. В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
  16. *Наличаева С. А., Борисенко З. В.* Жизнеспособность педагогов как фактор устойчивости к профессиональному выгоранию // Ломоносовские чтения – 2020: Материалы ежегодной научной конференции МГУ, Севастополь, 22–24 апреля 2020 года / Под ред. О. А. Шпырко. Севастополь, 2020. С. 145–147.
  17. *Нестерова А. А.* Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 71–87.
  18. *Панов В. И.* Напряженность образовательной среды в контексте субъект-средовых взаимодействий // Научное мнение. 2018. № 1. С. 48–56.
  19. *Постылякова Ю. В.* Факторы риска и факторы защиты студентов в образовательном пространстве вуза // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 120–139.
  20. *Постылякова Ю. В.* Факторы жизнеспособности и факторы риска в образовательном пространстве вуза у студентов с разным уровнем

- индивидуальной жизнеспособности // Организационная психология и психология труда. 2024. Т. 9. № 1. С. 49–69.
21. *Рыльская Е. А.* Психология жизнеспособности человека: автореф. ... дис. д-ра психол. наук. Ярославль, 2014. 22 с.
  22. *Рыльская Е. А., Мошкина Л. Д.* Жизнеспособность в структуре интегральной индивидуальности студентов // Психология. Психофизиология. 2021. Т. 14. № 4. С. 24–36.
  23. *Сараева Н. М.* Обоснование модели жизнеспособности человека: эконпсихологический подход // Сибирский педагогический журнал. 2018. № 5. С. 161–169.
  24. *Сараева Н. М., Суханов А. А.* Изучение жизнеспособности студентов, проживающих в осложненных условиях жизненной среды: социально-психологический подход // Известия Иркутского государственного университета. Сер. «Психология». 2020. Т. 33. С. 59–68.
  25. *Селезнева Н. Т., Рубленко Н. В.* Динамика формирования жизнеспособности личности в вузе // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2015. № 4 (34). С. 116–120.
  26. *Ткаченко Д. П.* Психологические особенности социализации подростков в современном транзитивном обществе: дис. ... канд. психол. наук. М., 2020. 150 с.
  27. *Торкаченко Ю. В.* Жизнестойкость как внутриличностный ресурс здоровья и психологического благополучия учителя // Психолого-педагогический поиск. 2021. № 4 (60). С. 217–229.
  28. *Шаповалова М. А., Уразова Д. Э., Абдуллаева А. С.* Связь жизнестойкости и личностных особенностей у преподавателей вузов // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 6.
  29. *Шерешкова Е. А.* Жизнеспособность и социально-психологическая адаптация студентов к образовательной среде вуза // Перспективы науки и образования. 2023. № 5 (65). С. 549–565.
  30. *Baratz L.* How teacher trainees defines Moral resilience throughout their teacher educators? // Education Facing Contemporary World Issues. 2017. V. 23. P. 636–643.
  31. *Bernard B.* Turnaround teachers and schools // Closing and achievement gap: A vision for changing beliefs and practices / B. Williams (Ed.). 2<sup>nd</sup> ed. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 2003. P. 115–137.
  32. *Campos P.* Resilience, education and architecture: The proactive and educational dimensions of the spaces of formation // International Journal of Disaster Risk Reduction. 2019. V. 43. Art. 101391

33. *Day C., Gu Q.* Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times. Oxon, UK: Routledge, 2014.
34. *Dishion T.J., Connell A.* Adolescents' Resilience as a Self-Regulatory Process: Promising themes for linking intervention with developmental science // Resilience in Children. Annals of the New York Academy of Sciences. 2006. V. 1094. № 1. P. 125–138.
35. *Domitrovich C. E., Durlak J. A., Staley K. C., Weissberg R. P.* Social-emotional competence: An essential factor for promoting positive adjustment and reducing risk in school children // Child Development. 2017. V. 88. № 2. P. 408–416.
36. *Erberber E., Stephens M., Mamedova S., Ferguson S., Kroeger T.* Socio-economically disadvantaged students who are academically successful: Examining academic resilience crossnationally // IEA's Policy Brief Series. 2015. № 5. Amsterdam, IEA. [http://www.iea.nl/policy\\_briefs.html](http://www.iea.nl/policy_briefs.html).
37. *Evans-Whipp T., Gasser C.* Adolescents' resilience Chapter 10 // Growing up in Australia. The Longitudinal Study of Australian Children: Annual Statistical Report / G. Daraganova, N. Joss (Eds). Melbourne: Australian Institute of Family Studies. 2018. V. 9. P. 109–121.
38. *Johnson B., Down B., Le Cornu R., Peters J., Sullivan A., Pearce J.* et al. Promoting early career teacher resilience: a framework for understanding and acting // Teachers and Teaching: Theory and Practice. 2014. № 20 (5). P. 530–546.
39. *Mansfield C. F., Beltman S., Broadley T., Weatherby-Fell N.* Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework // Teaching and Teacher Education. 2016. № 54. P. 77–87.
40. *Masten A. S.* Ordinary magic: Resilience in development. N. Y.: Guilford Press, 2014.
41. *McLafferty M., Mallet J., McCauley V.* Coping at university: the role of resilience, emotional intelligence, age and gender // Journal of Quantitative Psychology Research. 2012. V. 1. P. 1–6. URL: [https://www.researchgate.net/publication/280920811\\_Coping\\_at\\_university\\_The\\_role\\_of\\_resilience\\_emotional\\_Intelligence\\_age\\_and\\_gender](https://www.researchgate.net/publication/280920811_Coping_at_university_The_role_of_resilience_emotional_Intelligence_age_and_gender) (дата обращения: 12.06.2024).
42. *McGillin V.A.* Academic risk and resilience: Implications for advising at small colleges and universities // Monograph Series. 2003. № 8. URL: [http://nacada.ksu.edu/0/Clearinghouse/Research\\_Related/documentants/yellow.pdf](http://nacada.ksu.edu/0/Clearinghouse/Research_Related/documentants/yellow.pdf) (дата обращения: 02.06.2024).
43. *Rutter M.* Resilience as a dynamic concept // Developmental Psychopathology. 2012. № 24. P. 335–344.
44. *Sandoval-Hernandez A., Cortes D.* Factors and conditions that promote academic resilience: A cross-country perspective // 56<sup>th</sup> annual Conference

of the Comparative and International Education Society (22 Apr. 2012–27 Apr. 2012, San Juan, Puerto Rico). Puerto Rico, 2012.

45. *Ungar M.* Social ecological complexity and resilience processes // Behavioral and Brain Sciences. 2015. V. 38. P. 1–79.

## **To the question of psychological resilience in education**

*I. A. Kurapova*

*Mari State University, Yoshkar-Ola, Russia*

The article reflects the main aspects of the problem of psychological resilience in the educational environment. Education is regarded as a key sphere of modern society, reflecting the transformations taking place in it and responding to the resulting challenges. The problem of psychological resilience in this regard becomes one of the topical research definitions, which is proposed to be considered in several contexts – as the resilience of the educational environment, educational organization and educational subjects. However, this article presents an analysis of existing domestic and foreign research regarding the resilience of the educational environment and its subjects (students and teachers). It shows specificity of risk factors and protection of educational environment regarding its subjects – students and teachers, manifestations of their resilience, connected with personal and social-environmental factors.

*Keywords:* psychological resilience, protection factors, risk factors, personal factors, social-environmental factors, sphere of education, educational environment, subject of education, students, teacher.

## **Сравнительный анализ предикторов удовлетворенности жизнью с учетом уровня субъектности**

*В. Н. Петрова, С. А. Богомаз, Р. И. Браташ*

Национальный исследовательский Томский государственный университет (г. Томск)

В условиях динамично меняющегося мира, возрастающей конкуренции и информационных перегрузок, возрастает роль внутренних ресурсов человека, его субъективных и субъектных установок, способности к саморегуляции как ресурсов достижения жизненного успеха и удовлетворенности жизнью. Целью проведенного нами эмпирического исследования являлось выявление взаимозависимостей между субъективными детерминантами (оптимизм, временные установки, самодетерминация) и удовлетворенностью жизнью с учетом уровня субъектности. Для сбора эмпирических данных были использованы следующие методики: тест диспозиционного оптимизма (LOT) (Ч. Карвер, М. Шейер, в адаптации Т. О. Гордеевой, О. А. Сычева, Е. Н. Осина); методика диагностики жизненных стремлений (life aspirations) (Э. Деси и Р. Райан); шкала удовлетворенности жизнью (SWLS) (Э. Динер); опросник Профессиональная временная перспектива будущего (Occupational Future Time Perspective, OFTP) (Х. Цахер и М. Фрезе). Статистический анализ позволил выявить различия в предикторах удовлетворенности жизнью у испытуемых с низким, средним и высоким уровнем субъектности. Полученные результаты могут служить основанием для разработки диагностической методики, направленной на определение стиля построения профессиональной траектории, и позволяют применять дифференцированный подход к психологическому сопровождению современных специалистов на этапе активного формирования профессиональной самоидентичности.

*Ключевые слова:* удовлетворенность жизнью, субъектность, жизненная перспектива, профессиональная перспектива, самодетерминация, оптимизм.

**В** условиях динамично меняющегося мира в период становления профессиональной идентичности все большее значение приобретают характеристики личностного потенциала (такие как оптимизм, временные установки и самодетерминация деятельности). Становится особенно важным определение и изучение детерминант удовлетворенности жизнью, уровня готовности самоопределяющегося индивида занимать субъектную позицию в отношении собственного профессионального будущего. Исследование субъективных и субъектных детерминант качества жизни становится особенно актуальным в условиях глобальных изменений и неопределенности.

Удовлетворенность жизнью является одним из важных показателей «качества жизни». Улучшение этого показателя является приоритетной задачей социального развития и одной из важнейших ценностей современного общества [8].

Проблема удовлетворенности жизнью была и остается очень значимой. Об этом свидетельствует стабильно высокое количество публикаций по данной теме за последние несколько десятилетий. Удовлетворенность жизнью – это субъективное восприятие человеком качества своей жизни. Она охватывает анализ различных сторон жизни, включая личные взаимоотношения, профессиональную деятельность, состояние здоровья, финансовую безопасность и исполнение личных целей [10]. Удовлетворенность жизнью способна изменяться в зависимости от личных ожиданий, культурных стандартов и индивидуальных ценностей.

Р. В. Бортнер, Э. Кэмпбелл, Н. Э. Катлер, Э. Дайнер, Г. Х. Гэллап, Д. Ф. Хултш, Р. Камманн, К. Л. Кейес, П. М. Левинсон, Б. Р. Литтл, Д. Дж. Макфилами, А. К. Маккеннел, А. К. Михалос, Д. Мрочек, Д. Г. Майерс, Т. С. Палис, Дж. В. Райх, К. Д. Рифф, А. Заутра и другие посвятили значительное количество исследований сложным и многогранным вопросам удовлетворенности жизнью [11, 12, 13, 15, 16, 24, 25, 33]. В отечественных психологических исследованиях проблему удовлетворенности жизнью изучали такие ученые как М. Бельски, Т. В. Бескова, И. А. Джидарьян, Е. В. Дугина, А. Л. Журавлев, К. В. Костенко, Л. В. Куликов, Т. К. Терра, Р. М. Шамионов, А. В. Юревич и др. В социологии, экономике и политологии Н. В. Андрееenkova, Е. В. Балацкий, И. А. Вартанова, О. С. Дейнека и др. также рассматривают проблему удовлетворенности жизнью [2, 5, 9, 14].



В современных исследованиях качества жизни различают объективные и субъективные индикаторы [12]. Объективные социальные индикаторы – это статистические показатели, отражающие материальные условия жизни. Сюда входят средняя заработная плата, медианный уровень заработной платы, объем производства и количество людей, занятых исследованиями и разработками и др. Эти показатели относительно легко измерить и сравнить, они отражают экономическое развитие и уровень жизни общества [23]. Субъективные показатели, с другой стороны, основаны на внутреннем опыте и оценке человека. Речь идет о чувствах, убеждениях, установках, предпочтениях и мнениях, таких как удовлетворенность здоровьем и работой, а также отношение к науке и новым технологиям, к собственному будущему и пр. Субъективные индикаторы труднее поддаются измерению, поскольку они основаны на индивидуальном восприятии и могут варьироваться в зависимости от индивидуальных ценностей и опыта [26].

К числу наиболее значимых субъективных детерминант удовлетворенности жизнью мы относим: оптимизм – положительное ожидание будущих событий и вера в благоприятный исход ситуаций (оптимисты обладают способностью к позитивному переформулированию проблемы и принятию ситуации, если ее невозможно изменить) [7]; временные установки, которые можно представить как совокупное переживание субъектом жизненных событий, их концептуализацию в последовательности времени, что играет решающую роль в мировоззрении, рефлексии прошлых переживаний, понимании настоящего и видении будущего [1, 3, 6, 20, 21]; образ профессионального будущего – часть образа мира, обладающая специфическими особенностями и закономерностями проявления [13, 28, 29, 30, 32]; самодетерминация деятельности, которая представляет собой потребность и способность индивида к автономному выбору траектории собственного развития (данный феномен предполагает учет как субъективных предпочтений личности, так и объективных факторов, ограничивающих свободу выбора, что способствует минимизации фрустрации) [4, 17, 22].

Д. А. Леонтьев ввел понятие субъектных детерминант качества жизни и удовлетворенности жизнью. Субъектную позицию определяют как характеристику личности, отражающую ее способность выступать активным творцом собственной жизни [12]. В рамках субъектно-деятельностного подхода такие исследователи, как К. А. Абульханова, А. В. Брушлинский, А. К. Осницкий, С. Л. Рубинштейн, склонны рассматривать субъектную позицию личности как одну из центральных характеристик, определяющих направление, в котором субъект дости-

гает поставленных перед собой целей в определенных социокультурных условиях [1]. В зарубежной психологии значительное внимание уделяется исследованию самодетерминации и самоэффективности [18, 19, 22, 27]. В контексте отечественной психологии субъектная позиция индивида считается важной ценностью, отражающей способность быть автономным, руководствоваться своими убеждениями и контролировать собственную деятельность.

В нашем исследовании мы исходили из того, что удовлетворенность жизнью тесно связана с субъективными детерминантами, такими как оптимизм, временные установки по отношению к профессиональной деятельности и самодетерминация и уровнем субъектности. Оптимизм способствует позитивному восприятию и адаптации к жизненным вызовам, временные установки влияют на концептуализацию жизненных событий и восприятие времени, а самодетерминация деятельности обеспечивает автономный выбор и стремление к удовлетворению базовых психологических потребностей.

*Цель* эмпирического исследования: выявить степень взаимозависимости между оптимизмом, профессиональными временными установками, самодетерминантами деятельности и уровнем удовлетворенности жизнью.

В исследовании выдвигались следующие статистические гипотезы:

- Существует положительная корреляция между уровнем оптимизма и уровнем удовлетворенности жизнью.
- Существует положительная корреляция между профессиональными временными установками и уровнем удовлетворенности жизнью.
- Существует положительная корреляция между наличием самодетерминации в деятельности и уровнем удовлетворенности жизнью.

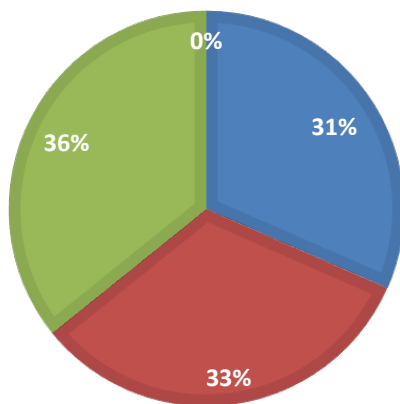
Для сбора эмпирических данных были использованы следующие методики: тест диспозиционного оптимизма (LOT) (Ч. Карвер, М. Шейер, в адаптации Т. О. Гордеевой, О. А. Сычева, Е. Н. Осина); методика диагностики жизненных стремлений (life aspirations) Э. Деси и Р. Райана; шкала удовлетворенности жизнью (SWLS) Э. Динера; опросник «Профессиональная временная перспектива будущего» (Occupational Future Time Perspective, OFTP) Х. Цахера и М. Фрезе.

*Выборка* исследования представляет собой 99 респондентов, из которых 57,6% женщины и 42,4% мужчины. Возраст испытуемых колеблется от 18 до 61 года, где средний возраст — 27 лет.

Испытуемые отбирались по случайному принципу через объявления в социальных сетях. В ходе предварительного интервью испытуемые были разбиты на три группы (рисунок 1):

- 1 группа – респонденты со средним уровнем субъектности деятельности; для них характерно наличие основного вида деятельности (учеба или работа), средний уровень успешности и продуктивности (отсутствие взысканий и поощрений), ограниченное целеполагание с высоким уровнем следования социокультурным нормам и ориентацией на стабильность;
- 2 группа характеризуется низким уровнем субъектности в деятельности, общим низким уровнем активности, ограниченным количеством достижений в жизни, формально зафиксированными проблемами в учебе или на работе (несданные сессии, множественные профессиональными пробами без достижения результата и пр.);
- респонденты 3 группы проявляют высокую степень активности и инициативы; для них характерны интенсивное профессиональное развитие, интенсивное целеполагание, наличие увлечений в жизни.

■ Группа 1 ■ Группа 2 ■ Группа 3 ■



**Рис. 1.** Соотношение групп респондентов с учетом уровня субъектности

Результаты первичного статистического анализа представлены в таблице 1.

**Таблица 1**  
Общие описательные статистики

Параметр	Среднее	Ст. откл.	Асимметрия	Стд. ош.	Экссесс	Стд. ош.
Удовлетворенность жизнью	4,07	1,25	0,00	0,24	-0,71	0,48
LOT						
Позитивное ожидания	2,71	0,75	-0,97	0,24	1,58	0,48
Негативное ожидание	2,87	0,97	-0,76	0,24	0,16	0,48
OFTR						
Фокусирование на возможностях	5,40	1,33	-0,69	0,24	-0,16	0,48
Оставшееся время	5,02	1,35	-0,22	0,24	-0,46	0,48
Фокусирование на ограничениях	2,90	1,66	0,68	0,24	-0,43	0,48
Итоговый показатель	4,44	0,64	0,28	0,24	1,44	0,48
AI						
Богатство	4,58	0,85	0,17	0,24	-0,39	0,48
Известность	3,27	1,39	0,15	0,24	-0,80	0,48
Внешность	3,80	1,31	-0,10	0,24	-0,48	0,48
Личностный рост	5,30	0,81	-0,81	0,24	2,43	0,48
Отношение	5,39	1,02	-0,63	0,24	0,46	0,48
Общество	4,14	1,34	-0,30	0,24	-0,18	0,48
Здоровье	5,31	0,83	-0,77	0,24	0,87	0,48

Для позитивного ожидания среднее значение составляет 3,71, что говорит о том, что большинство оценок находятся выше среднего. Медиана также выше среднего, причем равна 3,75, что указывает на отсутствие существенных выбросов в данных. Стандартное отклонение составляет 4, что говорит о большом разбросе данных относительно среднего значения. Дисперсия составляет 0,75, что также указывает на то, что данные имеют небольшой разброс. Асимметрия отрицательная (-0,97), что говорит о том, что данные скошены влево. Экссесс равен 1,58, что указывает на наличие более тяжелых хвостов распределения.

Для негативного ожидания среднее значение составляет 1,87, что говорит о том, что большинство оценок находятся ниже средне-

го. Медиана также ниже среднего и равна 2. Стандартное отклонение равно 0,97, что указывает на разнообразие данных относительно среднего значения. Дисперсия составляет 0,94, что также говорит о разбросе данных. Асимметрия отрицательная ( $-0,76$ ), что указывает на скошенность влево. Эксцесс равен 0,16, что говорит о том, что данные имеют менее тяжелые хвосты распределения по сравнению с позитивным ожиданием.

Среднее значение шкалы богатства  $S$  составляет 4,58, медиана и мода равны 4,6, что указывает на то, что данные значения распределены равномерно. Стандартное отклонение низкое (0,85), что означает, что данные сконцентрированы вокруг среднего значения. Асимметрия близка к 0, что свидетельствует о симметричном распределении. Эксцесс отрицательный ( $-0,39$ ), что говорит о том, что данные имеют более плоское распределение, чем нормальное, с меньшими выбросами.

Шкала известности  $S$  имеет относительно высокое значение стандартного отклонения (1,39), что говорит о большой вариации в данных. Асимметрия близка к 0, а эксцесс отрицательный, что указывает на симметричное и плоское распределение.

Стандартное отклонение шкалы внешности  $S$  составляет 1,31, что также говорит о значительной вариации. Асимметрия и эксцесс близки к 0, опять же указывая на симметричное и менее плотное распределение.

Остальные шкалы (личностный рост  $S$ , отношение  $S$ , общество  $S$ , здоровье  $S$ ) также характеризуются довольно низким стандартным отклонением, асимметрией близкой к 0 и отрицательным эксцессом. Это говорит о том, что данные параметры имеют сравнительно однородное и не сильно скошенное распределение.

Среднее значение шкалы удовлетворенности жизнью составляет 4,07 из максимально возможного 5. Это говорит о том, что в среднем люди в этом исследовании высоко оценивают свою удовлетворенность жизнью. Медиана равна 4. Это означает, что половина опрошенных отвечали на вопрос о удовлетворенности жизнью значением не выше 4. Мода равна 3,2. Это наиболее часто встречающееся значение удовлетворенности жизнью среди опрошенных. Стандартное отклонение равно 1,25, что указывает на то, что данные отклоняются от среднего значения на среднее расстояние. Дисперсия, равная 0,42, также указывает на разброс данных вокруг среднего значения. Асимметрия равна 0, что говорит о том, что распределение данных симметрично. Эксцесс равен  $-0,71$ . Отрицательное значение эксцесса указывает на то,

что данные имеют плоскую и широкую форму распределения с менее выраженными выбросами. Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что в общем уровень удовлетворенности жизнью среди опрошенных довольно высокий, с наиболее часто встречающимся значением в районе 3,2.

Среднее значение по шкале фокусировании на возможностях равно 5,4, что указывает на то, что в среднем люди, фокусирующиеся на возможностях, склонны оптимистично смотреть на будущее. Медиана (5,3) подтверждает, что типичное значение для этой категории находится на уровне оптимистического мышления. Мода (7) указывает на то, что наиболее часто встречающееся значение в этой категории – максимальное, что говорит о высокой концентрации оптимистичных результатов. Сравнительно низкое стандартное отклонение (1,33) говорит о том, что результаты в этой категории близки к среднему значению, т. е. участники, фокусирующиеся на возможностях, демонстрируют относительно однородный уровень оптимизма. Низкая дисперсия (1,77) показывает, что результаты в этой категории мало отличаются от среднего. Фокусирование на возможностях: Небольшая отрицательная асимметрия ( $-0,69$ ) указывает на некоторое смещение результатов в сторону более низких значений, чем среднее. Слабый отрицательный эксцесс ( $-0,16$ ) указывает на «плоское» распределение, с меньшим количеством экстремальных значений, чем у нормально распределения.

Среднее значение по шкале оставшееся время равно 5,02, что также указывает на позитивный взгляд, но с меньшим уровнем оптимизма. Медиана (4,67) показывает, что половина испытуемых в этой категории демонстрируют более оптимистичные результаты, чем среднее значение. Мода (7) аналогично показывает высокую концентрацию оптимистичных ответов в этой категории. Низкое стандартное отклонение (1,35) также свидетельствует об однородности результатов, близких к среднему значению. Дисперсия (1,81) также низкая, указывая на схожие результаты в этой категории. Еще более слабая отрицательная асимметрия ( $-0,22$ ) указывает на более симметричное распределение результатов. Небольшой отрицательный эксцесс ( $-0,46$ ) указывает на распределение с более «плоской» вершиной, чем у нормального распределения.

Среднее значение по фокусированию на ограничения равно 2,9, что говорит о том, что люди, склонные к фокусировке на ограничениях, демонстрируют значительно более пессимистичный подход. Медиана (2,67) соответствует низкому среднему значению, демонстрируя

высокую концентрацию результатов в диапазоне пессимистического мышления. Мода (1) указывает на то, что большинство испытуемых в этой категории выбирают самый низкий балл, демонстрируя ярко выраженную склонность к пессимистическому восприятию. Более высокое стандартное отклонение (1,66) указывает на более разбросанные результаты, т. е. люди, фокусирующиеся на ограничениях, демонстрируют более разнообразные уровни пессимизма. Высокая дисперсия (2,8) отражает значительный разброс результатов в этой категории, что говорит о большей индивидуальной вариативности в уровне пессимизма. Положительная асимметрия (0,68) указывает на смещение результатов в сторону более высоких значений, чем среднее. Это значит, что более часто встречаются нижние значения, чем верхние. Небольшой отрицательный эксцесс ( $-0,43$ ) также указывает на распределение с более «плоской» вершиной, чем у нормального распределения.

Средний показатель ОФТР (4,44) указывает на относительно низкий уровень оптимизма в группе. Медиана (4,3) показывает, что половина испытуемых демонстрируют оптимистичный подход к будущему, но вторая половина более склонна к пессимизму. Мода (4) указывает на наиболее часто встречающийся результат, который находится в диапазоне относительно низкого уровня оптимизма. Стандартное отклонение (0,28) указывает на небольшую вариативность результатов в группе. Дисперсия (1,44) указывает на ограниченный разброс результатов. Положительная асимметрия (0,64) указывает на смещение результатов в сторону более высоких значений, чем среднее. Это значит, что в группе более часто встречаются более высокие уровни оптимизма, чем низкие. Высокий эксцесс (1,6) указывает на «заостренное» распределение, с большим количеством экстремальных значений, чем у нормального распределения.

В соответствии с критерием Колмагорова–Смирнова, шкалы опросников имеют ненормальное распределение ( $p < 0,05$ ). Таким образом, принимается решение о выборе непараметрических критериев. Для анализа значимых различий, мы использовали критерий Краскела–Уоллиса (который является непараметрической заменой для однофакторного дисперсионного анализа) была проведена оценка всех переменных для выделенных групп. В качестве нулевой гипотезы было сформулировано предположение об отсутствии различий в распределении показателей по переменной у трех групп испытуемых. В результате статистического анализа нулевая гипотеза была отклонена для переменных, указанных в таблице 2.

**Таблица 2**  
Критерий Краскела–Уоллиса

Показатели	Асимптотическая значимость
Негативные ожидания	0,009
Богатство	0,046
Известность	0,037
Личн. рост	0,01
Общество	0,02
Удовлетворенность жизнью	0,00
Фокусирование на возможностях	0,00
Оставшееся время	0,00
Фокусирование на ограничениях	0,002
Итоговый показатель OFTP	0,001

Результаты анализа по Краскелу–Уоллису показывают, что существует статистически значимая разница между группами по представленным показателям.

Анализ по шкале негативного ожидания между группами показал асимптотическую значимость ( $p=0,009$ ). Данный показатель имеет статистически значимые различия. Это означает, что в выборке есть группы людей, которые различаются по уровню негативного ожидания. Люди с высоким уровнем негативного ожидания склонны меньше рассчитывать на успешное преодоление трудностей и чаще прибегают к пассивным и избегающим стратегиям поведения.

Анализ по шкалам методики жизненных стремлений показал асимптотическую значимость ( $p<0,05$ ). Это говорит о том, что в выборке есть группы людей, которые различаются по выраженности внутренних (личностный рост, служение обществу) и внешних (богатство, известность) жизненных стремлений.

Анализ по шкале удовлетворенности жизнью показал асимптотическую значимость ( $p=0,000$ ). Данный показатель имеет высокую статистическую значимость различий. Это означает, что в выборке есть группы людей, которые значительно различаются по уровню удовлетворенности своей жизнью.

Анализ по шкалам методики профессиональной временной перспективы показал асимптотическую значимость ( $p<0,05$ ). Эти показа-



тели также имеют высокую статистическую значимость различий. Это свидетельствует о том, что в выборке есть группы людей, которые различаются по восприятию своей временной перспективы будущего – ориентированы либо на возможности достижений, либо на ограничения.

Для поиска связи между переменными проводился корреляционный анализ Спирмена для каждой группы испытуемых отдельно. Выбор данного критерия Спирмена определялся тем, что шкалы имеют ненормальное распределение.

### **Корреляционный анализ Спирмена для группы 1**

В процессе корреляционного анализа была выявлена положительная связь высокой степени значимости между уровнем «негативного ожидания» и «позитивного ожидания» ( $r=0,637$ ,  $p=0,000$ ). Можно сделать вывод о одновременной поляризации установок, люди, склонные к негативным ожиданиям, одновременно могут склоняться и к позитивным ожиданиям в определенных ситуациях.

Результаты корреляционного анализа показывают, что переменная «богатство» коррелирует с «позитивным ожиданием» ( $r=0,601$ ,  $p=0,000$ ) и «негативным ожиданием» ( $r=0,554$ ,  $p=0,001$ ). Можно сделать вывод, что стремление к внешним жизненным целям, таким как богатство, связано как с позитивными, так и с негативными ожиданиями. Возможно, стремление к богатству сопровождается повышенной чувствительностью как к положительным, так и к отрицательным исходам. Переменная «известность» коррелирует с «богатством» ( $r=0,513$ ,  $p=0,004$ ). Можно сделать вывод, что стремление к известности и популярности связано со стремлением к богатству. Данные показатели относятся к внешним жизненным стремлениям, если опираться на данные по методике жизненных стремлений Э. Деси и Р. Райана. Переменная «внешность» коррелирует с «известностью» ( $r=0,677$ ,  $p=0,000$ ). Стремление к привлекательной внешности также связано со стремлением к известности и популярности. Эти два внешних жизненных стремления тесно взаимосвязаны, если опираться на данные по методике жизненных стремлений Э. Деси и Р. Райана.

Были выявлены положительные корреляции между «личностным ростом» и «позитивным ожиданием» ( $r=0,528$ ,  $p=0,003$ ), а также «богатством» ( $r=0,523$ ,  $p=0,003$ ). Можно заключить, что стремление к достижению внутренних жизненных целей, таких как личностный рост, связано как с положительными прогнозами, так и с желанием достижения внешних целей, таких как материальное благополучие.

Были выявлены положительные корреляции между «здоровьем» и «позитивным ожиданием» ( $r=0,571$ ,  $p=0,001$ ), «негативным ожиданием» ( $r=0,528$ ,  $p=0,003$ ), «богатством» ( $r=0,563$ ,  $p=0,001$ ) и «личностным ростом» ( $r=0,548$ ,  $p=0,002$ ). Это означает, что стремление к здоровью связано как с позитивными, так и с негативными ожиданиями, а также с внешним стремлением (богатство) и внутренним (личностный рост).

«Фокусирование на ограничениях» коррелирует с «позитивным ожиданием» ( $r=-0,512$ ,  $p=0,004$ ), «негативным ожиданием» ( $r=0,564$ ,  $p=0,001$ ), здоровьем S ( $r=-0,537$ ,  $p=0,002$ ) и «оставшимся временем» ( $r=-0,680$ ,  $p=0,000$ ). Это может говорить о том, что восприятие ограниченности оставшегося времени связано с фокусированием на возможностях, но также с негативными ожиданиями, меньшей ориентацией на здоровье и более выраженным восприятием ограниченности времени.

Исходя из представленных корреляций можно сделать вывод о наличии сложных взаимозависимостей между диспозиционным оптимизмом, жизненными стремлениями и профессиональной временной перспективой. Испытуемые со средним уровнем субъектности, скорее всего, будут мотивированы как внутренними, так и внешними жизненными стремлениями, в то время как те, кто сосредоточен на их ограничениях, как правило, придерживаются менее оптимистичных взглядов и испытывают более слабое чувство оставшегося времени. Значимых взаимозависимостей между уровнем удовлетворенности жизнью и независимыми переменными обнаружено не было.

Корреляционный анализ Спирмена для группы 2.

В процессе корреляционного анализа была выявлена положительная связь высокой степени значимости между уровнем «богатства» и «негативного ожидания» ( $r=0,562$ ,  $p=0,001$ ). Можно сделать вывод о том, что это может быть связано с тем, что люди, стремящиеся к внешним целям, таким как богатство, могут испытывать больше стресса и неопределенности в отношении собственного будущего.

Переменная «внешность» имеет положительную корреляцию с «богатством» ( $r=0,508$ ,  $p=0,004$ ) и «известностью» ( $r=0,689$ ,  $p=0,000$ ). Можно сделать вывод о том, что достижение этих целей часто взаимосвязано и является частью внешней мотивации.

«Личностный рост» имеет положительную корреляцию с «негативным ожиданием» ( $r=0,486$ ,  $p=0,006$ ). Позитивная корреляция между личностным ростом и негативными ожиданиями может указывать на то, что те, кто больше сосредоточены на личностном росте, могут

также испытывать негативные ожидания, вероятно, из-за критического самоанализа и стремления к самосовершенствованию.

Переменная «общество» имеет положительную корреляцию с «известностью» ( $r=0,490$ ,  $p=0,005$ ) и «внешностью» ( $r=0,499$ ,  $p=0,004$ ). Позитивные корреляции показывают, что социальные связи тесно связаны с известностью и внешностью, что также относится к внешним стремлениям.

«Удовлетворенность жизнью» имеет положительную корреляцию с «позитивным ожиданием» ( $r=0,484$ ,  $p=0,006$ ). Позитивная корреляция указывает на то, что удовлетворенность жизнью тесно связана с позитивными ожиданиями относительно будущего. Можно сделать вывод, что оптимисты более удовлетворены своей жизнью, так как видят будущее в позитивном ключе.

«Фокусирование на возможностях» имеет положительную корреляцию с «личностным ростом» ( $r=0,553$ ,  $p=0,001$ ) и «удовлетворенностью жизнью» ( $r=0,502$ ,  $p=0,004$ ). Позитивные корреляции показывают, что фокус на возможностях связан с личностным ростом и удовлетворенностью жизнью. Можно сделать вывод о том, что люди, которые видят возможности, более склонны к самосовершенствованию и довольны своей жизнью.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в данной группе удалось обнаружить взаимосвязи между уровнем удовлетворенности жизнью и независимыми переменными. Мы можем сделать вывод о том, что проживание жизненных неудач, с одной стороны, понижает уровень удовлетворенности жизнью, а с другой стороны, снижает общий уровень активности и невротизирует стремление к личностному росту из-за выраженности негативных ожиданий. Удовлетворенность жизнью и позитивные ожидания тесно связаны, как и фокусирование на возможностях и личностный рост. Перспектива будущего также играет значительную роль в восприятии возможностей и ограничений для этой группы испытуемых.

### **Корреляционный анализ Спирмена для группы 3**

В процессе корреляционного анализа была выявлена положительная связь высокой степени значимости между уровнем «известности» и «негативными ожиданиями» ( $r=-0,561$ ,  $p=0,001$ ). Можно предположить, что люди, стремящиеся к известности, испытывают больше стресса и тревоги, что отражается на их ожиданиях.

Переменная «внешность» имеет положительную корреляцию с «известностью» ( $r=0,762$ ,  $p=0,000$ ). Можно предположить, что сильная положительная корреляция указывает на то, что люди, которые придают большое значение своей внешности, также стремятся к известности. Это согласуется с внешней мотивацией и стремлением к социальному признанию.

«Личностный рост» имеет положительную корреляцию с «богатством» ( $r=0,527$ ,  $p=0,001$ ). Это может указывать на баланс между внутренними и внешними стремлениями. «Отношение» также имеет положительную корреляцию с переменной «личностный рост» ( $r=0,487$ ,  $p=0,003$ ). Это подчеркивает важность социальных связей для внутреннего роста. «Общество» имеет положительную корреляцию с «известностью» ( $r=0,483$ ,  $p=0,004$ ) и «личностным ростом» ( $r=0,504$ ,  $p=0,002$ ). Можно предположить, что люди, стремящиеся к социальным контактам, также стремятся к известности и личностному росту.

«Здоровье» имеет положительную корреляцию с «позитивным ожиданием» ( $r=0,670$ ,  $p=0,000$ ). Сильная положительная корреляция указывает на то, что хорошее здоровье связано с более позитивными ожиданиями относительно будущего. Это подтверждает, что здоровье является важным фактором оптимизма. «Здоровье» имеет положительную корреляцию с «богатством» ( $r=0,468$ ,  $p=0,005$ ). Это может означать, что материальное благополучие способствует более здоровому образу жизни и наоборот. Также «здоровье» имеет положительную корреляцию с «личностным ростом» ( $r=0,682$ ,  $p=0,000$ ). Это подчеркивает важность внутренней мотивации для общего благополучия.

«Оставшееся время» имеет положительную корреляцию с «фокусированием на возможностях» ( $r=0,815$ ,  $p=0,000$ ). Очень сильная положительная корреляция показывает, что люди, которые воспринимают свое будущее как неограниченное, больше фокусируются на возможностях, а не на ограничениях. А «фокусирование на ограничениях» имеет положительную корреляцию с «негативным ожиданием» ( $r=0,493$ ,  $p=0,003$ ). Это подтверждает, что восприятие времени и ограничений влияет на общий настрой и ожидания.

Итоговый показатель OFTP имеет положительную корреляцию с переменной «богатство» ( $r=0,532$ ,  $p=0,001$ ). Положительная корреляция между показателем профессиональной временной перспективой и богатством может указывать на то, что люди с более широким восприятием будущего часто стремятся к материальному благополучию. Это также может свидетельствовать о том, что оптимистичное

восприятие будущего способствует большему фокусу на достижении финансовых целей.

В целом для группы испытуемых с высоким уровнем субъектности деятельности характерно наличие большого числа корреляционных зависимостей между переменными. Полученные данные подчеркивают важность как внутренних, так и внешних стремлений для общего благополучия и восприятия будущего. Оптимизм и здоровье играют ключевую роль в формировании положительных ожиданий и успешного преодоления трудностей.

Опираясь на полученные статистические данные, делаем следующие *выводы*.

Респонденты первой группы со средним уровнем субъектности характеризуются высоким уровнем диспозиционного оптимизма, что свидетельствует о том, что респонденты этой группы видят желаемые результаты как достижимые и активно реагируют на трудности. Однако высокий уровень негативных ожиданий может указывать на склонность к осознанию возможных препятствий. Имеют высокий уровень удовлетворенности жизнью, что указывает на психологическое благополучие и целостное восприятие собственной жизни. По внешним стремлениям имеют умеренное стремление к богатству, известности и внешности, что говорит о том, что они не являются главными мотиваторами. По внутренним стремлениям характеризуются выраженностью в личностном росте, в стремлении к отношениям, служению обществу и здоровью, что указывает на стремление к удовлетворению базовых психологических потребностей. Респонденты первой группы имеют выраженность в фокусировании на возможностях и оставшемся времени, что характеризует восприятие человеком неограниченного времени своего будущего или ориентирование на возможности достижений целей в будущем. Это открытые к опыту люди, которые видят больше возможностей в своей работе, так как они склонны к планированию своего будущего в деталях и ориентированы на возможности.

Респонденты второй группы с низким уровнем субъектности, отличаются выраженностью показателей всех четырех опросников. Рассмотрим результаты по тесту диспозиционного оптимизма. Имеются низкие средние значения по негативным и позитивным ожиданиям, что может свидетельствовать о том, что они не испытывают позитивных ожиданий в отношении преодоления трудностей и чаще отвечают на последние пассивным и избегающим поведением. Низкие значения удовлетворенностью жизнью характеризуют чело-

века, не удовлетворенного своей жизнью и испытывающего от нее преимущественно отрицательные эмоции. Имеют умеренную выраженность по внешним и внутренним стремлениям, что указывает на меньшее значение внешних и внутренних стремлений. Низкий уровень по показателю оставшегося времени указывает на восприятие времени как ограниченного. И высокий уровень по фокусированию на ограничениях, что свидетельствует об ориентации на ограничениях времени.

Респонденты третьей группы с высоким уровнем субъектности имеют положительные показатели по всем опросникам. Высокий уровень позитивных ожиданий свидетельствует о том, что респонденты активно реагируют на трудности и настойчивы при стремлении достичь целей, несмотря на осознание препятствий. Высокий уровень удовлетворенности жизнью указывает на значимый уровень психологического благополучия. Также значимая выраженность по показателям внешних стремлений и умеренная по внешним, что говорит об их балансировании. Респонденты третьей группы имеют значимую выраженность в фокусировании на возможностях, что свидетельствует об ориентации на возможности и планировании будущего. Также данные по результатам опросника указывают на восприятие времени как неограниченного и сбалансированное восприятие ограничений времени.

Результаты проведенного исследования показывают отсутствие тривиальных однозначных зависимостей между удовлетворенностью жизнью и показателями личностного потенциала. Можно сделать однозначный вывод о том, что хотя общий показатель удовлетворенности жизнью стабилен для испытуемых с разным уровнем субъектности, но предикторы удовлетворенности жизнью у них существенно отличаются.

### Литература

1. *Абульханова К. А., Березина Т. Н.* Время личности и время жизни. СПб.: Алетейя, 2001.
2. *Андреевкова Н. В.* Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов // Мониторинг. 2010. № 5 (99).
3. *Валиева Т. В.* Временная перспектива личности и жизненная удовлетворенность в пожилом возрасте // Cognitive Neuroscience – 2020. Материалы международного форума, 11–12 декабря 2020 г., Екатеринбург. Екатеринбург: Изд. во Урал. ун. та., 2021. С. 68–72. URL: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/95458>.

4. *Вожиевская Т. И.* Базовые психологические потребности как самодетерминации личности // Псковский государственный университет. 2020. С. 7–10.
5. *Галиахметова Л. И.* Благополучие, субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью: проблема взаимосвязи // Вестник Башкирского ун-та. 2015. № 3.
6. *Гут Ю. Н., Кабардов М. К.* Особенности временной перспективы личности на этапе профессионального самоопределения // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2019. № 3.
7. *Каранетян Л. В.* Оптимизм и пессимизм как психологические предикторы эмоционально-личностного благополучия // Человеческий капитал. 2020. № 9 (141). С. 50–63.
8. *Коржова Е. Ю., Волкова Е. Н., Рудыхина О. В., Туманова Е. Н.* Психология человека как субъекта жизнедеятельности и жизненного пути личности: основные итоги исследований // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2018. № 187.
9. *Лебедева А. А., Леонтьев Д. А.* Современные подходы к изучению качества жизни: от объективных контекстов к субъективным // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13. № 4. С. 142–162.
10. *Лебедева Л. С.* «Качество жизни»: ключевые подходы и структура понятия // Мониторинг. 2018. № 4 (146).
11. *Леонтьев Д. А.* Качество жизни и благополучие: объективные, субъективные и субъектные аспекты // Психологический журнал. 2020. № 41 (6). С. 86–95.
12. *Леонтьев Д. А.* Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 14–37.
13. *Пантелеева В. В., Дубинчук Д. М.* Характеристики жизненной перспективы личности в контексте планирования карьеры и профессионального самоопределения // Балканско научно обозрение. 2020. № 3 (9).
14. *Andrews F. M., Whitey S. S.* Social Indicators of Well-Being. Americans' Perceptions of Life Quality. N. Y.: Plenum Press, 1976.
15. *Bakker A., Burger M., van Haren P., Oerlemans W., Veenhoven R.* Raise of Happiness Following Raised Awareness of How Happy One Feels: A Follow-Up of Repeated Users of the Happiness Indicator Website // International Journal of Applied Positive Psychology. 2020. V. 5. P. 153–187.
16. *Bakkeli N.* Health, Work and Contributing Factors on Life Satisfaction: A Study in Norway Before and During the COVID-19 Pandemic // SSM – Population Health. 2021. № 14. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827321000793>.

17. *Bruno N., Pisanski K., Sorokowska A., Sorokowski P.* Understanding Selfies // *Frontiers in Psychology*. 2017. № 6. С. 44–57.
18. *Burzynska B., Stolarski M.* Rethinking the relationships between time perspectives and well-being: Four hypothetical models conceptualizing the dynamic interplay between temporal framing and mechanisms boosting mental well-being // *Frontiers in Psychology*. 2020. V. 11. Art. 1033.
19. *Carstensen L. L.* The influence of a sense of time on human development // *Science*. 2006. № 312. P. 1913–1915.
20. *Civitci N., Baltaci H. S.* Time perspective, Life Satisfaction and social comparison orientation in University students // *Pamukkale universitesi egitim fakultesi dergisi-pamukkale university journal of education*. 2018. Iss. 43. P. 107–116.
21. *Cravo A., Azevedo G. de, Bilacchi C.* et al. Time experience in social isolation: a longitudinal study during the first months of COVID-19 pandemic in Brazil // *PsyArXiv*. 2021. URL: <https://psyarxiv.com/6jg4r> (дата обращения: 10.10.2021).
22. *Deci E. L.* *Intrinsic motivation*. N. Y.: Springer, 1975.
23. *Diener E., Oishi S., Tay L.* (Eds). *Handbook of Well-Being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers, 2018.
24. *Diener E., Tay L.* A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living // *Happiness: Transforming the Development Landscape*. Thimphu: The Centre for Bhutan Studies and GNH. 2017. P. 90–117.
25. *Geerling D. M., Diener E.* Effect size strengths in subjective well-being research // *Applied Research in Quality of Life*. 2020. V. 15. P. 167–185.
26. *Gentzler A. L.* Valuing happiness in youth: Associations with depressive symptoms and well-being // *Journal of Applied Developmental Psychology*. 2019. V. 62. P. 220–230.
27. *Henry H., Zacher H., Desmette D.* Future time perspective in the work context: a systematic review of quantitative studies // *Frontier in Psychology*. 2017. V. 8. P. 413.
28. *Kooij D. T. A. M., Kanfer R., Betts M., Rudolph C. W.* Future time perspective: a systematic review and meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2018. V. 103. P. 867–893.
29. *Kooij D. T. A. M., Zacher H.* Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with aging? The role of perceived remaining time and work centrality // *Journal of Social Issues*. 2016. V. 72. P. 146–168.
30. *McDonald P. K.* How “flexible” are careers in the anticipated life course of young people? // *Human Relations*. 2018. V. 71. P. 23–46.



31. *Mooney A., Earl J. K., Mooney C. H., Bateman H.* Using balanced time perspective to explain well-being and planning in retirement // *Frontier in Psychology*. 2017. V. 8. 1781.
32. *Rudolph C. W., Kooij D. T., Rauvola R. S., Zacher H.* Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes // *Journal of Organizational Behavior*. 2018. V. 39. P. 229–248.
33. *Sheldon K., Lyubomirsky S.* Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: can happiness be successfully pursued? // *The Journal of Positive Psychology*. 2019.

### **Comparative analysis of satisfaction with life's taking into account the level of subjectivity**

*V. N. Petrova, S. A. Bogomaz, R. I. Bratash*

*National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia*

The role of a person's internal resources (their subjectivity, life perspectives, subjective attitudes, abilities for self-regulation in achieving success in life, satisfaction with life and so on) is increasing in the context of a dynamically changing world, increasing competition and information overload. The purpose of our empirical research was to identify the interdependencies between subjective characteristics (Occupational Future Time Perspective, Self-determination, Dispositional Optimism) and Satisfaction with Life, taking into account the level of subjectivity. The following methods were used to collect empirical data: Life Orientation Test (LOT) (C. Carver, M. Scheier, adapted by T. O. Gordeeva, O. A. Sychev, E. N. Osin); Aspirations Index by E. Deci and R. Ryan; Satisfaction with Life Scale (SWLS) by E. Diener; Occupational Future Time Perspective (OFTP) by H. Zacher and M. Frese. Statistical analysis revealed differences in Satisfaction with Life predictors among subjects with low, medium and high levels of subjectivity. The results obtained can serve as a basis for developing a diagnostic technique aimed at determining the style of constructing a professional trajectory, and allow for a differentiated approach to psychological support for contemporary specialists at the stage of active formation of professional self-identity.

*Keywords:* satisfaction with life, subjectivity, life perspectives, occupational future time perspective, self-determination, dispositional optimism.

## **Жизнеспособность работающих и неработающих людей пожилого возраста**

*Ю. В. Постылякова<sup>1</sup>, А. М. Бондарева<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Российский Университет транспорта, Москва

<sup>2</sup> Московский государственный психолого-педагогический университет,  
Москва

Статья посвящена изучению жизнеспособности у работающих и неработающих людей пожилого возраста. Продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию рассматривается как проявления индивидуальной жизнеспособности. Проведено сравнение показателей жизнеспособности, депрессии, безнадежности и индивидуально-типологических характеристик в выборках работающих и неработающих пенсионеров. Показано, что неработающие пожилые люди испытывают более сильное чувство безнадежности по сравнению с работающими. Продолжение трудовой деятельности дает им ощущение своей социальной востребованности, вовлеченности, финансовой независимости, возможности общения, поддержания более широкого круга социального взаимодействия, что является важным фактором защиты. Показатель компоненты контекстуальной жизнеспособности «Духовность» выше у работающих испытуемых. Религиозная вера и наличие духовных убеждений является важным внутренним ресурсом, отражает способность к самоподдержке в разных, в том числе, рабочих, ситуациях. Выявлены различия в структуре взаимосвязей между компонентами жизнеспособности, показателями депрессии, безнадежности и индивидуально-типологическими показателями между группами работающих и неработающих пожилых людей. У работающих пожилых людей большинство компонентов жизнеспособности является важным ресурсом, обеспечивающим их когнитивную гибкость, снижающим трудности в адаптации и фиксацию на привычных убежде-

ниях, уменьшает стремление к избеганию новых ситуаций, что позволяет им продолжать активную целенаправленную профессиональную деятельность. У неработающих пожилых людей основную внешнюю ресурсную функцию выполняет семейная жизнеспособность, возможность получать поддержку от родных, что делает их более зависимыми от ближайшего окружения.

*Ключевые слова:* индивидуальная жизнеспособность, возрастная жизнеспособность, социально-психологические ресурсы, факторы риска, факторы защиты, пожилой возраст.

**В** настоящее время с увеличением продолжительности жизни людей в научной среде происходит процесс переосмысления этапа старения человека. Это связано с тем, что многие пожилые люди после выхода на пенсию продолжают активную, в том числе и профессиональную, деятельность, находят новые смыслы и цели жизни, тем самым разрушая сложившийся стереотип пожилого человека, немощного, зависимого от других, доживающего свой век. В концепции активного долголетия последнее определяется, как состояние социального, экономического, физического и психологического благополучия граждан старшего поколения, которое обеспечивает им возможность для удовлетворения потребностей, включение в различные сферы жизни общества и достигается при их активном участии [2].

Период старения рассматривается исследователями как «особый этап онтогенеза, несводимый к потерям инволюции, нарастанию болезней и дефициту психических функций» [13, с. 244]. Ученые все больше обращают внимание на изучение возможностей поступательного развития личности в пожилом возрасте, происходит смещение фокуса их внимания с дефицитарной модели на ресурсную, включающую в себя возможности, резервы для благополучного протекания этапа старения, исследуются стратегии совладающего поведения, компенсаторные механизмы и др. В связи с этим был введен термин «благополучное старение», подразумевающий «способность сохранения собственной аутентичности, развитие новых возможностей взаимодействия с окружением, самореализацию, способность к адаптации, гибкое использование и реорганизацию собственных ресурсов, обращение к внешним ресурсам, способность к совладанию, дальнейшему построению своего жизненного пути... и пр.» [13, с. 244]. Этот термин отражает как личностные характеристики пожилого человека, так и процессуальные характеристики благополучно протекающего этапа старения.

Особый интерес представляет собой исследования жизнеспособности пожилых людей, пока, к сожалению, немногочисленные. На сегодня исследования жизнеспособности человека преимущественно сосредоточены на изучении детей, подростков, молодежи (А. В. Махнач, А. И. Лактионова, Ю. В. Постылякова, Gabrielli et al. и др.).

В целом исследования жизнеспособности пожилых людей сфокусированы на ресурсных возможностях человека. Для характеристики пожилых людей, у которых «при наличии внешних признаков старения имеет место положительная установка на жизнедеятельность, а имеющиеся возраст-ассоциированные клинические состояния и характерные для поздних этапов жизни проблемы, ... служат основой не для развития повышенной уязвимости, а, напротив, работают на адаптацию, формирование целей и смыслов старшего возраста» [6, с. 104] используется понятие «возрастная жизнеспособность» – состояние, характеризующее не дефициты, а резервы адаптации [6]. Возрастная жизнеспособность подразумевает как биологическую, так и психосоциальную адаптивность пожилого человека. К признакам возрастной жизнеспособности относятся «открытость и осознание своего положения в среде пребывания, возможность осуществлять уход за собой, ориентация в собственных потребностях» и др. [6, с. 109]. Выявлены положительные связи между жизнеспособностью пожилого человека и его жизненной удовлетворенностью, личностной эффективностью, активностью, настроением, самочувствием, и отрицательные с тревожностью и уровнем депрессивности [1]. Возрастная жизнеспособность изучается также в рамках геронтологии и гериатрии, где исследуются ее биологические, психологические и социально-медицинские феномены [6, 7]. Выявлено, что у людей, находящихся на пенсии, индивидуальная жизнеспособность снижается за счет снижения показателей когнитивного, двигательного и психологического доменов [3]. Изучаются возрастные различия жизнеспособности человека [11].

Следует отметить, что исследования по жизнеспособности пожилых людей касаются преимущественно ее биологической составляющей (А. Н. Ильницкий, Е. С. Кравченко, К. И. Прощаев, Х. Матейовска-Кубешова, О. В. Давидян, М. В. Масная, М. В. Силютин с соавт., В. И. Донцов, Н. А. Ермакова с соавт. и др.), что вполне понятно, так как в пожилом возрасте снижение ресурса здоровья становится актуальным. Работ, изучающих психологические компоненты жизнеспособности пожилых людей значительно меньше. И практически отсутствуют исследования жизнеспособности пожилых людей, продолжающих свою трудовую деятельность.

Здесь стоит отметить, что в целом исследований, посвященным вопросам трудоустройства и продолжения профессиональной деятельности пожилых людей достаточно много. Они изучаются в рамках социально-экономических исследований, где показано, что продолжающаяся профессиональная деятельность способствует повышению их качества жизни и сохранению капитала здоровья [12]. А. В. Смирновой выделены факторы, влияющие на продолжение трудовой активности лиц пенсионного возраста: социальные (потребность в передаче опыта, сохранении связи с коллективом и обществом, возможность получать и обмениваться информацией); экономические (материальные трудности); психологические (труд как способ рефлексии, борьбы с депрессией, скукой, одиночеством) [14]. Изучается влияние процессов естественного старения и сопровождающих его возрастных заболеваний на личностный трудовой потенциал человека в современных условиях социально-экономического развития [4]. В работах, выполненных в рамках медицины труда, показано, что возрастная жизнеспособность организма складывается из «жизнеспособностей (функциональных ресурсов) его частей – органов и систем организма. Эти ресурсы являются одними из наиболее важных биомаркеров старения» [4, с. 314], которые необходимо учитывать при оценке личностного трудового потенциала человека.

В данном исследовании в качестве одного из аспектов проявления жизнеспособности пожилого человека мы рассматривали продолжение его трудовой деятельности после выхода на пенсию. Некоторые исследователи говорят о том, что многие пенсионеры вынуждены продолжать работать [5], чтобы обеспечить себе достойный уровень жизни, и выделяют ряд проблем, с которыми сталкивается пожилое население – ограниченные возможности трудоустройства, дискриминация на рынке труда, трудности из-за конкуренции с более молодыми сотрудниками [2]. Не смотря на эти сложности, многие пожилые люди продолжают трудиться. На 1 января 2023 года Социальный фонд России насчитывал 7,9 млн работающих пенсионеров, или 18,9% общей численности граждан пенсионного возраста (41,8 млн) без учета «военных» пенсионеров.

Продолжение трудовой деятельности требует от пожилого человека проявления собственной активности, целеполагания, определенного настроения, самоорганизации, ресурсности, то есть проявления жизнеспособности. Мы ставили своей целью изучить различия между работающими и неработающими людьми пенсионного возраста по показателям жизнеспособности, индивидуально-типологических

свойств личности, а также показателям депрессии и переживаемому чувству безнадежности.

*Гипотезы исследования:* 1. Уровень выраженности показателей депрессии, безнадежности, индивидуально-типологических характеристик, жизнеспособности и ее компонентов будет различным у работающих и неработающих людей пожилого возраста; 2. Структура взаимосвязей между компонентами жизнеспособности и индивидуально-типологическими личностными особенностями будет различной у работающих и неработающих людей пожилого возраста.

*Описание выборки:* В исследовании приняли участие 62 человека, из них 37 женщин и 25 мужчин. Средний возраст:  $67,88 \pm 4,93$  лет.

Для проверки выдвинутых гипотез общая выборка исследования была разделена на две подгруппы по критерию занятости.

В подгруппе работающих испытуемые работают 5 дней в неделю.

Подгруппа работающих:  $N_1=25$  человек. Средний возраст:  $67,52 \pm 5,11$  лет.

Подгруппа неработающих:  $N_2=37$  человек; Средний возраст:  $68,05 \pm 4,91$  лет.

*Методики исследования:* «Шкала депрессии Бека» (в адаптации Н. В. Тарабриной, 1992); «Шкала безнадежности Бека» (в адаптации А. А. Горбаткова, 2007), оценивающая отношения субъекта к своему будущему; «Индивидуально-типологический опросник» (ИТО) Л. Н. Собчик (1995); Тест жизнеспособности взрослых Исследовательского центра жизнеспособности (Resilience Research Centre Adult Resilience Measure, RRC-ARM, в адаптации А. В. Махнача и А. И. Лактионовой, 2005).

Математическая обработка данных осуществлялась на основе статистического пакета IBM SPSS Statistics.

## **Результаты и обсуждение**

Полученные средние значения показателей по шкалам «Депрессия» и «Безнадежность» выше у неработающих испытуемых ( $12,18 \pm 8,10$  и  $7,02 \pm 5,62$ ), чем у работающих ( $9,44 \pm 5,93$  и  $4,32 \pm 4,25$ ) соответственно. Различия в показателях жизнеспособности и индивидуально-типологических особенностей между работающими и неработающими пожилыми людьми несущественны.

Далее для проверки первой гипотезы нами было проведено сравнение измеряемых показателей в двух исследуемых выборках на основе критерия Манна–Уитни (см. таблицу 1).

**Таблица 1**

Результаты сравнения тестовых показателей в подгруппах работающих и неработающих пожилых людей по критерию Манна–Уитни (представлены только значимые различия)

Шкалы	Категория занятости	N	Ср. ранг	U критерий Манна–Уитни
Безнадежность	работающие	25	26,10	327,500*
	неработающие	37	35,15	
Духовность (компонента жизнеспособности контекстуальной)	работающие	25	37,12	322,000*
	неработающие	37	27,70	

Примечание: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

По показателям Шкалы депрессии и шкалам ИТО значимых различий между подгруппами выявлено не было. Вместе с тем, результаты показали значимые различия между работающими и неработающими пожилыми людьми по шкале «Безнадежность» методики «Шкала безнадежности Бека» и шкале «Духовность» Теста жизнеспособности взрослых (RRC-ARM). По-видимому, тот факт, что неработающие испытуемые испытывают более сильное чувство безнадежности по сравнению с работающими, связан с тем, что занятость на работе позволяет пожилым людям проявлять субъектную активность, дает им ощущение своей социальной востребованности, вовлеченности в деятельность, финансовой независимости, возможности общения с коллегами, сохранения круга социального взаимодействия. Другие исследования показывают, что возрастная жизнеспособность характеризуется вовлеченностью в социальные сети и ощущением востребованности, нужности со стороны других людей [6]. Отсутствие профессиональной деятельности приводит пожилых людей к риску увеличения симптомов безнадежности, переживанию своей изолированности, ненужности, формирует пессимистичное восприятие будущего. И напротив, в исследовании пожилых людей на примере ограничений, введенных при пандемии COVID-19, было показано, что «сохранение трудовой активности в период распространения коронавируса выступило ресурсом адаптации к ограничениям карантина, позволяя представителям старшего поколения поддерживать допандемийные уровень и качество жизни» [8, с. 112]. Наши данные подчеркивают важность социальной интеграции и профессиональной занятости для поддержания психологического благополучия у людей пожилого возраста.

Показатель компоненты контекстуальной жизнеспособности «Духовность», оценивающий наличие у человека религиозной веры, духовных убеждений, выше у работающих испытуемых. Это говорит о том, что вера является для них важным внутренним ресурсом, способным поддерживать их в разных, в том числе, рабочих, ситуациях. Это согласуется с исследованием, отмечающим важность для пожилых людей самоподдержки, которая может корректироваться в соответствии с конкретным запросом, в отличие от универсальной социальной поддержки [13].

Таким образом, гипотеза о различиях в уровнях выраженности показателей депрессии, безнадежности, индивидуально-типологических характеристик, жизнеспособности и ее компонентов у работающих и неработающих людей пожилого возраста получила частичное подтверждение.

Для проверки различий в структуре взаимосвязей между компонентами жизнеспособности, показателями депрессии, безнадежности и индивидуально-типологическими показателями нами был проведен корреляционный анализ для каждой из подгрупп.

Результаты показали, что у работающих пожилых людей только показатель «Ригидность» значимо отрицательно связан с показателями индивидуальной жизнеспособности и двух ее компонентов (индивидуальными навыками и индивидуально-социальными навыками), с компонентой контекстуальной жизнеспособности «Культура», а также с семейной и общей жизнеспособностью (см. таблицу 2). С возраст-

**Таблица 2**

Результаты корреляционного анализа всех шкал используемых тестов для подгруппы работающих испытуемых ( $N_1=25$  чел.; приведены только значимые корреляционные связи)

Шкалы	Ригидность
Жизнеспособность: индивидуальные навыки	-0,564**
Жизнеспособность: индивидуально-социальные навыки	-0,478*
Жизнеспособность индивидуальная	-0,513**
Жизнеспособность семейная	-0,385*
Жизнеспособность: культура	-0,410*
Жизнеспособность общая	-0,424*

Примечание: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .



том адаптация становится тяжелее, пожилым людям сложнее менять свои привычки, сложившийся уклад жизни и привычные шаблоны мышления. Полученные результаты говорят о том, что у работающих пожилых людей большинство компонентов жизнеспособности является важным ресурсом, обеспечивающим их когнитивную гибкость, снижающим трудности в адаптации и фиксацию на привычных убеждениях, а также уменьшает стремление к избеганию новых ситуаций и сохранению стабильности, что позволяет им продолжать активную целенаправленную профессиональную деятельность.

О важности гибкости в оценке ситуаций для пожилых людей отмечается в исследовании Е. А. Сергиенко и Н. Е. Харламенковой. Авторы также отмечают значимость преодолевающих жизнь и работоспособность пожилых людей таких психологических факторов как способность противостоять трудностям и стрессам, использование собственных ресурсов для адаптации к изменениям [13]. Отмечается положительная связь показателей жизнеспособности с показателями активности и личностной эффективности [1].

В подгруппе не работающих пожилых людей компоненты жизнеспособности значимо отрицательно связаны с показателями «Ригидность», «Сензитивность» и «Лабильность» (см. таблицу 3).

**Таблица 3**

Результаты корреляционного анализа всех шкал используемых тестов для подгруппы неработающих испытуемых ( $N_2=37$  чел.; приведены только значимые корреляционные связи)

Шкалы	Ригидность	Сензитивность	Лабильность
Жизнеспособность: индивидуальные навыки			-0,409*
Жизнеспособность: индивидуальная поддержка	-0,358*		
Жизнеспособность: физическая забота		-0,335*	
Жизнеспособность: психологическая забота		-0,343*	
Жизнеспособность семейная		-0,372*	
Жизнеспособность: духовность		-0,401*	

Примечание: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Результаты показывают, что у неработающих пожилых людей только компонента индивидуальной жизнеспособности, оценивающая наличие индивидуальной поддержки от близких и друзей, снижает ригидность, в то время как у работающих испытуемых это происходит за счет индивидуальных и социальных навыков, предполагающих проявление высокой собственной социальной активности, субъектности.

Сензитивность и лабильность, оценивающие меру чувствительности и восприимчивости людей на раздражители окружающего мира, эмоциональную неустойчивость, уязвимость к различным стрессорам, у неработающих испытуемых снижается преимущественно за счет семейной жизнеспособности, то есть получения от членов семьи как физической, так и психологической помощи, заботы, а также за счет индивидуальных (но не социально-ориентированных) навыков решения проблем. Наличие религиозных и духовных убеждений для респондентов этой подгруппы выступает в качестве внутреннего ресурса. Полученные результаты говорят о том, что у неработающих пожилых людей основную внешнюю ресурсную функцию выполняет семейная жизнеспособность, возможность получать поддержку от родных, что делает их более зависимыми от ближайшего окружения.

Таким образом, гипотеза о различиях в структуре взаимосвязей компонентов жизнеспособности и индивидуально-типологических особенностей личности у работающих и неработающих людей пожилого возраста получила подтверждение.

## **Выводы**

- Неработающие пожилые люди испытывают более сильное чувство безнадежности по сравнению с работающими.
- Религиозная вера и наличие духовных убеждений является важным внутренним ресурсом, который отражает способность к самоподдержке в разных, в том числе, рабочих, ситуациях.
- Выявлены различия в структуре взаимосвязей между компонентами жизнеспособности и показателями индивидуально-типологических особенностей личности между группами работающих и неработающих пожилых людей.
- У работающих пожилых людей большинство компонентов жизнеспособности является важным ресурсом, обеспечивающим когнитивную гибкость, снижающим трудности в адаптации и фиксацию на привычных убеждениях, уменьшает стремление к избеганию

новых ситуаций, что позволяет им продолжать активную целенаправленную трудовую деятельность.

- У неработающих пожилых людей только компонента индивидуальной жизнеспособности, оценивающая наличие индивидуальной поддержки от близких и друзей, снижает ригидность, в то время как у работающих испытуемых это происходит за счет индивидуальных и социальных навыков, предполагающих проявление высокой собственной активности, субъектности.
- Основную внешнюю ресурсную функцию у неработающих пожилых людей выполняет семейная жизнеспособность, возможность получать поддержку от родных, что делает их более зависимыми от ближайшего окружения.

### Литература

1. *Васильева С. Н.* Особенности жизнеспособности человека в пожилом возрасте: результаты эмпирического исследования // Психология. Психофизиология. 2023. Т. 16. № 3. С. 21–32.
2. *Веснина Т. А.* Активное долголетие в России: трансформация представлений о старении // Глобальные социальные процессы 5.0: общество, экономика, история. Сб. статей пятой социологической конференции молодых ученых. СПб., 2024. С. 328–331.
3. *Давидян О. В., Масная М. В., Силютин М. В., Титарева Л. В., Коршун Е. И.* Возрастная жизнеспособность при выходе на пенсию // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2020. № 3. С. 481–491.
4. *Донцов В. И., Ермакова Н. А., Какорина Е. П., Крутько В. Н., Кузнецов П. П.* Оценка процессов старения в индивидуальной динамике показателей здоровья и трудоспособности // Медицина труда и промышленная экология. 2020. Т. 60 (5).
5. *Ермилова А. В., Исакова И. А.* Концепция активного долголетия или концепция выживания пожилых? // Старшее поколение современной России. Н. Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2022. С. 111–130.
6. *Ильницкий А. Н., Процаев К. И., Матейовска-Кубешова Х., Коршун Е. И.* Возрастная жизнеспособность в геронтологии и гериатрии (обзор) // Научные результаты биомедицинских исследований. 2019. Т. 5 (4). С. 102–116.
7. *Ильницкий А. Н., Кравченко Е. С., Процаев К. И.* Возрастная жизнеспособность как новый концепт геронтологии и гериатрии // Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 4. С. 63–86.

8. *Корнилова М. В.* Личностные ресурсы адаптации пожилых к ограничениям пандемии COVID-19 // Социальная политика и социология. 2021. Т. 20. № 2. С. 107–115.
9. *Крутикова В. В.* Трудовой ресурс пожилых людей в России // Социально-экономические явления и процессы. 2016. Т. 11. № 3. С. 77–82.
10. *Махнач А. В., Лактионова А. И., Постылякова Ю. В., Горьковая И. А., Микляева А. В., Сараева Н. М., Суханов А. А., Терон Л., Унгар М.* Сравнительный анализ жизнеспособности молодежи из регионов с разными культурно-социальными и экологическими условиями жизни // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 4. С. 16–27.
11. *Лактионова А. И.* Возрастные и гендерные различия жизнеспособности человека. Часть 1 // Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 4. С. 103–133.
12. *Недоспасова О. П.* Качество жизни и капитал здоровья старшего поколения: обобщение экспертных оценок // Интеллектуальная инженерная экономика и индустрия 5.0 (ЭКОПРОМ). Сб. трудов Международной научно-практической конференции. СПб.: Политех-Пресс, 2023. С. 761–764.
13. *Сергиенко Е. А., Харламенкова Н. Е.* Психологические факторы благополучного старения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2018. Т. 8. Вып. 3. С. 243–257.
14. *Смирнова А. В.* Расширение форм организации труда для лиц старшего поколения // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 1 (119). С. 11.
15. *Таганова Е. Н., Шнортько Ю. В.* Вовлеченность старшего поколения в трудовую деятельность как инструмент активного долголетия // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 5. № 4. С. 213–218.
16. *Gabrielli G., Longobardi S., Strozza S.* The academic resilience of native and immigrant-origin students in selected European countries // Journal of Ethnic and Migration Studies. 2022. V. 48. Iss. 10.

## **Resilience of working and non-working elderly people**

*Yu. V. Postyliakova<sup>1</sup>, A. M. Bondareva<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Russian University of Transport, Moscow, Russia*

<sup>2</sup> *Moscow State Psychological and Pedagogical University, Moscow, Russia*

The article reflects the study of resilience of working and non-working elderly people. Continuing to work after retirement is considered as a manifestation of individual resilience. A comparison was made of indicators of resilience, de-

pression, hopelessness and individual typological characteristics in samples of working and non-working pensioners. It has been shown the non-working elderly people experience a greater sense of hopelessness compared to those who are working. Continuing to work gives them a sense of their social relevance, involvement, financial independence, communication opportunities, and maintaining a wider range of social interaction, which is an important protective factor. The indicator of the component of contextual resilience “Spirituality” is higher among working subjects. Religious faith and beliefs are an important internal resource that reflects the ability to self-support in various situations, including work ones. Differences in the structure of relationships between the components of resilience, indicators of depression, hopelessness and individual typological indicators between groups of working and non-working elderly people were revealed. For working elderly people, most components of resilience are an important resource that ensures their cognitive flexibility, reduces difficulties in adaptation and fixation on habitual beliefs, reduces the desire to avoid new situations, which allows them to continue active, purposeful professional activities. For unemployed elderly people, the main external resource function is performed by family resilience, the ability to receive support from relatives, which makes them more dependent on their immediate environment.

*Keywords:* individual resilience, age-related resilience, socio-psychological resources, risk factors, protective factors, old age.



**ЧАСТЬ 5**

**ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ  
И ЭРГОНОМИКА**





## **Возможности применения технологий виртуальной реальности в инженерной психологии и эргономике**

*Б. И. Беспалов*

*Факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва*

В статье описаны некоторые принципы и технологии построения систем виртуальной реальности и дан краткий обзор их применения в области профессионального обучения операторов человеко-машинных систем, при проектировании таких систем и их эргономической оценке.

*Ключевые слова:* виртуальная реальность в эргономике и инженерной психологии.

Современные технологии виртуальной реальности (VR) включают технические и программные инструменты, методы и процедуры, предназначенные для создания цифровых, информационных объектов, которые в памяти компьютеров существуют в потенциально-возможной, виртуальной форме. При выводе этих объектов на зрительные, слуховые или тактильные средства отображения информации, человек может воспринимать их актуально с помощью различных очков, шлемов, комнат виртуальной реальности пр. Воспринимаемые виртуальные объекты можно изменять с помощью тактильных перчаток со встроенными датчиками движений кистей и пальцев рук, можно двигаться относительно таких объектов с помощью костюмов, отслеживающих движения тела для отображения их в виртуальной среде и пр.

Благодаря согласованному мультисенсорному и двигательному взаимодействию с цифровыми виртуальными объектами, актуально представленными в высоко детализированной и трехмерной виртуальной среде, у человека возникает чувство их реального физическо-

го существования, а также чувство присутствия и достаточно полного погружения в эту среду, которая становится иммерсивной (от *англ.* immersion – погружение).

Современные технологии виртуальной реальности позволяют достаточно точно и быстро (с использованием имеющихся программных модулей) создавать различные трехмерные, мультисенсорные, интерактивные и высоко иммерсивные виртуальные среды с существующими в них виртуальными объектами, которые при их восприятии образуют соответствующую «виртуальную реальность».

Перечисленные выше качества виртуальной реальности и современные технологии ее построения открывают новые возможности для решения традиционных задач инженерной психологии и эргономики, связанных с инженерно-психологическим сопровождением проектирования и эргономической оценкой различных параметров систем «человек–машина–среда», а также с диагностикой психологических компонентов этих систем<sup>1</sup>.

Достаточно полные обзоры современной литературы по использованию виртуальной реальности в образовании и, в частности, в профессиональном обучении операторов СЧМ, представлены в работах [11, 13]. В них показано, что одним из ключевых преимуществ использования виртуальной реальности в образовании является ее способность на более глубоком уровне вовлекать учащихся в процесс обучения, который становится для них более интерактивным и приятным.

В виртуальной среде учащиеся могут активно участвовать в процессе обучения, что помогает развивать их любознательность, критическое мышление и навыки самостоятельного решения проблем. Этому способствует также иллюзия присутствия учащихся в иммерсивной виртуальной среде, эффект погружения в нее, а также более длительное, чем при традиционном обучении, удержание внимания на изучаемых предметах, что улучшает запоминание получаемых знаний.

Для обучения студентов навыкам профессионального сотрудничества при реализации сложных строительных проектов в работе У, У и Ляна была создана коммуникационная платформа VBR (virtual

---

1 Психологическими (т. е. чувственно опосредованными и осмысленными) компонентами человеко-машинных систем являются выполняемые в них трудовые акты операторов, связывающие машину, людей и их среду в единую систему, а также некоторые компоненты этих актов – цели и мотивы операторов, их образы предметов, условий и результатов работы, способы и другие особенности процессов выполнения трудовых актов, профессионально важные качества, состояния операторов и другие [1; 2].

building reviewer, или обозреватель виртуального здания), которая позволяет пользователям входить в виртуальную модель строящегося здания и анализировать строительные проблемы с их индивидуальной точки зрения [14].

В статье Яна и соавт. показано, что с помощью специальных компьютерных программ (игровых движков и пр.) цифровые видеозаписи реально строящихся объектов могут преобразовываться в соответствующую виртуальную реальность, воспринимаемую с помощью очков или шлема [15]. Благодаря этому руководители архитектурных и градостроительных проектов получают возможность виртуально перемещаться по строящемуся объекту, просматривать результаты текущей работы и решать возникающие проблемы без необходимости физически присутствовать на объекте.

Технологии виртуальной реальности уже давно и широко применяются в атомной, авиационной и автомобильной промышленности. Так, в одной из ранних работ с помощью игрового движка и видеозаписей реальных производственных процессов для диспетчерской одной из атомных станций (АЭС) была построена виртуальная модель, в которой операторы могли виртуально перемещаться, взаимодействуя с оборудованием и между собой [7]. Компоновка подобных диспетчерских имеет ряд сложных особенностей и механизмов, которые не в полной мере отражены в инструкциях по их эксплуатации.

С учетом этих особенностей на разработанной модели были проведены виртуальные эксперименты, результаты которых оказались очень похожими на экспериментальные данные, предварительно полученные в реальной диспетчерской АЭС. Это указывает на то, что эксперименты в виртуальной среде могут выполняться до создания реальной диспетчерской и, тем самым, выступать в качестве средства ее проектирования и адекватной эргономической оценки.

В более современной работе была создана новая виртуальная система эргономического проектирования и оценки безопасности и других параметров главных диспетчерских пультов (ГДП) современных атомных станций [8]. Эта система разработана на основе полной оцифровки конструкции и работы таких пультов с использованием «функций интеллектуального проектирования» и последних антропометрических данных.

Как утверждают авторы, данная «система внесла вклад в систематическое выявление технических недостатков текущей конструкции пультов ГДП и предоставила возможную методологию для проектирования будущих пультов». Эта методология применима также

при разработке новых авиационных, железнодорожных и автомобильных человеко-машинных систем, «которые связаны с проблемами безопасности и нуждаются в систематических подходах к проектированию и оценке рабочей среды с различными консолями».

В статьях Клиффорда и соавт. описаны результаты разработки и возможности применения иммерсивного и мультисенсорного тренажера виртуальной реальности, предназначенного для обучения руководителей тушения с воздуха крупных лесных пожаров [5, 6]. Эти руководители работают в качестве второго пилота вертолета, снабженного «платформой координации воздушных операций», с помощью которой они с воздуха управляют другими вертолетами и самолетами, участвующими в тушении лесных пожаров. Данный тренажер направлен на воспроизведение и отработку в виртуальной перцептивной среде основных задач и ситуаций, возникающих в практической работе.

На тренажере развивались следующие профессиональные качества обучающихся: степень их осведомленности о возможных задачах и ситуациях, возникающих при тушении лесных пожаров, а также способность быстро принимать правильные решения в сложных стрессовых ситуациях, например, находить способы преодоления проблем со связью, чтобы обеспечить своевременную передачу своих инструкций. В процессе работы на тренажере экспертными методами оценивалось также умение руководителей пожаров управлять ресурсами участвующих в тушении экипажей, лидерство руководителей, их «эмоциональный интеллект» и «уровень самосознания».

Было показано, что разработанный виртуальный и мультисенсорный тренажер, использующий визуальные эффекты, звук, вибрацию и запах, позволяет достаточно точно моделировать профессиональные задачи, а также глубоко погружать руководителей пожаров в типичные стрессогенные ситуации. Это значительно расширяет возможности «имитационного обучения» на обычных тренажерах.

Один из методов проектирования и эргономической оценки рабочих мест на линиях по сборке автомобилей, использующий технологию VR и костюм захвата и отслеживания движений операторов, описан в работе [9]. Этот метод позволяет воспроизводить и анализировать в виртуальной среде предварительно записанные движения операторов на их реальных рабочих местах с целью их дальнейшего анализа и оптимизации специалистами по эргономике. Было показано, что тестирование и модификация в виртуальной среде проектируемых или имеющихся рабочих мест и движений операторов поз-

воляет снизить финансовые затраты на их разработку по сравнению с традиционными методами.

В работе E. Paravizo, D. Braatz были изучены возможности использования игровых движков (Unity, Unreal Engine и др.) для создания виртуальных сред рабочего места, допускающих их эргономический анализ, проектирование и обучение операторов. Игровые движки (GEs) – это цифровые платформы, обычно используемые для разработки компьютерных игр в трехмерной виртуальной среде, на 2D-мониторах или смартфонах с использованием уже существующих модулей, которые значительно упрощают и ускоряют создание таких приложений. В указанной статье с помощью игровых движков были разработаны три виртуальных среды реального рабочего места (диспетчерской на нефтеперерабатывающем заводе), которые моделируют размеры и компоновку рабочего места, а также взаимодействия с ним операторов, представленных цифровыми человеческими манекенами, допускающими настройку их антропометрических характеристик.

Для изучения того, в какой степени виртуальные модели отражают реальные рабочие ситуации и могут использоваться для их эргономической оценки эти модели в свободной форме, а также по 10 эргономическим параметрам оценивались 38-ю операторами данного рабочего места и одним консультантом по эргономике. Результаты эксперимента показали, что разработанные на базе игровых движков виртуальные среды пригодны для эргономической оценки большинства аспектов рабочего места. При этом 9 участников эксперимента отметили недостаточность разработанных сред для оценки «теплового параметра» этого места.

В нашей работе были изучены возможности применения игрового движка Unity и шлема виртуальной реальности HTC Vive Pro для создания виртуальных *диагностических* тренажеров, на которых можно проводить многофакторные хронометрические эксперименты и тесты, направленные на диагностику перцептивных и сенсомоторных процессов спортсменов или операторов СЧМ, а также на диагностику их функциональных состояний и профессионально важных качеств, обеспечивающих быстрое и точное решение «ключевых» профессиональных задач [3].

В указанной работе с помощью таких тестов диагностировались характеристики перцептивных процессов хоккеистов, которые включены в их профессиональные акты и связаны с показателям их профессионального мастерства, такими как спортивный стаж и разряд,

результативность, скорость принятия решений в реальной хоккейной игре, номер игровой пятерки и др.

Зависимой переменной во всех 4-х тестах было латентное время (ВР) двигательных реакций испытуемых *на момент появления шайбы* на виртуальной хоккейной площадке (в тесте 1), *ВР на начало движения шайбы* (в тесте 2) и *ВР на разные направления* ее движения (в тестах 3 и 4). На двух уровнях варьировались четыре переменные – *среда* (виртуальная или 2D-монитор), *расстояние* от предъявляемых шайб до ворот, *направление* их движения в левую или правую сторону ворот, а также направление в одну из двух близких *зон* ворот.

Тесты проводились с хоккеистами и студентами (по 14 человек в каждой группе) вначале на 2D-мониторе, а затем в виртуальной среде. Тестовыми показателями были индивидуальные средние ВР в тестах 1, 2, 3 и 4, усредненные по двум средам, разности между средними ВР в тестах 3 и 2 и 4 и 3, а также индивидуальные коэффициенты регрессии при тех переменных, по которым группы студентов и хоккеистов значимо различаются.

Показано, что некоторые тестовые показатели обладают высокой критериальной валидностью, т. е. значимо различаются в группе студентов и хоккеистов и (или) имеют значимые корреляционные и регрессионные связи с профессиональными показателями хоккеистов. Эти различия и связи объяснялись путем описания порождающих их перцептивных и моторных процессов. Ретестовая надежность тестовых показателей, полученных в разных *средах*, оценивалась по коэффициентам их корреляции и у большинства показателей оказалась высокой. Это позволяет при разработке виртуальных диагностических тренажеров оперативно тестировать испытуемых с помощью тех же хронометрических тестов, запускаемых на ноутбуке.

Таким образом, для решения различных задач инженерной психологии и эргономики можно на игровой платформе Unity разрабатывать многофакторные хронометрические тесты, способные достаточно точно моделировать в виртуальной среде (создаваемой с помощью шлема HTC Vive Pro и пр.) профессиональные задачи операторов СЧМ. Такие тесты позволяют по определенным планам варьировать условия (свойства операторов, машины и среды) и способы (особенности процессов) решения этих задач. С помощью множественного или пошагового регрессионного анализов можно оценивать степень влияния условий и способов решения задач на их результаты, по которым можно судить о функциональном состоянии операторов и об их профессионально важных качествах.

В заключение данной статьи важно отметить, что виртуальная реальность может оказывать не только позитивное, но также негативное воздействие на людей. Было показано [4, 12], что пользователи виртуальной реальности могут испытывать симптомы укачивания, характерные для виртуальной, или кибернетической болезни. Длительное использование VR может вызывать перегрузку сенсорных систем человека, что может проявляться в головных болях, усталости глаз, в тошноте, дезориентации и даже депрессии. Интенсивное взаимодействие с VR может привести человека к уходу от реального мира, к его самоизоляции от общества, что ухудшает социальные навыки и взаимоотношения с другими людьми. Это означает, что виртуальная реальность имеет амбивалентный потенциал воздействия на состояние, сознание и поведение людей, который необходимо изучать и учитывать при ее применении для решения задач в инженерной психологии и эргономике.

### Литература

1. *Беспалов Б. И.* Анализ эргономических понятий В. П. Зинченко и В. М. Мунипова с позиций теории актов взаимодействия людей с миром // Национальный психологический журнал. 2021. № 4. С. 53–62.
2. *Беспалов Б. И.* Теория и диагностика профессионально важных качеств компонентов спортивных актов // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2023. № 1. С. 175–200.
3. *Беспалов Б. И., Леонов С. В., Мухамедов А. М., Булаева Н. И., Поликанова И. С., Якушина А. А.* Многофакторная диагностика перцептивных процессов хоккеистов и студентов в виртуальной реальности и на 2D мониторе // Экспериментальная психология. 2024 (в печати).
4. *Chang E., Kim H. T., Yoo B.* Virtual Reality Sickness: A Review of Causes and Measurements // International Journal of Human–Computer Interaction. 2020. V. 36 (11). P. 1–25.
5. *Clifford R. M. S., Khan H., Hoermann S., Billinghurst M., Lindeman R. W.* Development of a multi-sensory virtual reality training simulator for airborne firefighters supervising aerial wildfire suppression // IEEE Workshop on Augmented and Virtual Realities for Good. 2018. P. 1–5.
6. *Clifford R. M. S.* Investigating the potential of a virtual reality training simulator for aerial firefighting and air attack supervision. Final PhD Thesis. New Zealand: University of Canterbury, 2020.
7. *Gatto B. S., Mól A. C., Isaac J. A., Santosa L, Jorgea C. F., Paula A.* Virtual simulation of a nuclear power plant's control room as a tool for ergonomic evaluation // Progress in Nuclear Energy. 2013. V. 64. P. 8–15.

8. *Lee H., Cha W. C.* Virtual Reality-Based Ergonomic Modeling and Evaluation Framework for Nuclear Power Plant Operation and Control // *Sustainability*. 2019. V. 11 (9). 2630.
9. *Kačerová I., Kubr J., Hořejší P., Kleinová J.* Ergonomic Design of a Workplace Using Virtual Reality and a Motion Capture Suit // *Applied Science*. 2022. V. 12 (4). 2150.
10. *Paravizo E., Braatz D.* Using a game engine for simulation in ergonomics analysis, design and education: An exploratory study // *Applied Ergonomics*. 2019. V. 77. P. 22–28.
11. *Rojas-Sánchez M. A., Palos-Sánchez P. R., Folgado-Fernández J. A.* Systematic literature review and bibliometric analysis on virtual reality and education // *Educ. Inf. Technol.* 2023. V. 28. P. 155–192.
12. *Souchet A. D., Lourdeaux D., Pagani A.* et al. A narrative review of immersive virtual reality's ergonomics and risks at the workplace: cybersickness, visual fatigue, muscular fatigue, acute stress and mental overload // *Virtual Reality*. 2023. V. 27. P. 19–50.
13. *Vats S., Joshi R.* The Impact of Virtual Reality in Education: A Comprehensive Research Study // *Advances in Information and Communication Technology*. V. 699. Cham: Springer, 2024.
14. *Wu T. H., Wu F., Liang C. J.* et al. A virtual reality tool for training in global engineering collaboration // *Univ Access Inf. Soc.* 2019. V. 18. P. 243–255.
15. *Young F., Cleveland B., Imms W.* The affordances of innovative learning environments for deep learning: educators' and architects' perceptions // *Aust. Educ. Res.* 2020. V. 47. P. 693–720.

## **The possibilities of using virtual reality technologies in engineering psychology and ergonomics**

*B. I. Bespalov*

*Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow*

The article describes some principles and technologies for building virtual reality systems and provides a brief overview of their application in the field of professional training of operators of human–machine systems, in the design of such systems and their ergonomic assessment.

*Keywords:* virtual reality in ergonomics and engineering psychology.



## Психологические уязвимости взаимодействия человека с техникой

*Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов*

ФГБУН «Институт психологии РАН», Москва

В статье представлены результаты теоретического обоснования и эмпирического исследования психологических уязвимостей человека при взаимодействии с интерфейсом при дистанционной работе в «Zoom» на примере уязвимости распределения внимания при выполнении совмещенной деятельности. Установлены различия в эффективности, типе и количестве ошибочных действий при воздействии внешних факторов (зашумленность сигнала, отказ техники, лимитирование времени) и психологических факторов (актуализации разных мотивов, состояния утомления). Актуализируемые инструктажем ситуативные мотивы кардинально изменяют взаимодействие пользователя с интерфейсом, что наиболее отчетливо проявляется при наличии факторов, затрудняющих выполнение деятельности. Внешние факторы выступают в роли провоцирующей переменной, переводящей потенциальные уязвимости в актуальные риски, снижая эффективность выполнения конкурирующей задачи и проявляясь в эффекте туннелирования: сосредоточение внимания на одной зоне в ущерб внимания к другим, что сопровождалось изменением стратегий обработки зрительной информации, увеличением траектории перемещения взора, поляризацией типов фиксаций. Полученные результаты легли в основу разработки индекса соотношения плотности распределения фокальных и амьбентных фиксаций.

*Ключевые слова:* психологические уязвимости, внимание, восприятие и обработка информации, айтрекинг, длительность фиксаций, эффект туннелирования.

Роль человеческого фактора в возникновении ошибок при управлении сложной технической системой с помощью человеко-машинных и человеко-компьютерных интерфейсов оценивается разными авторами в 60–80% от общей совокупности причин: ошибки взаимодействия человека-оператора с интерфейсом признаются причиной 80% морских происшествий [11], более половины происшествий с беспилотными летательными аппаратами были вызваны ошибками суждений и решениями операторов [9]. Даже в социально значимых отраслях и на потенциально опасных производствах сохраняется тенденция к совершению ошибочных действий операторами, несмотря на совершенствование методов подготовки, отбора, эргономических требований, технического оснащения и т. д.

Среди многообразия выявлены ключевые типы проблем: проблемы восприятия и понимания информации, проблемы распределения внимания и выделения приоритетов, обеспечение ситуационной осведомленности, влияние функциональных состояний на процесс взаимодействия человека-оператора с интерфейсом, проблемы принятия решений, проблемы отношения к сложным и подчас автономным техническим средствам, опосредующим процесс управления техникой.

Процессы восприятия, переработки информации и принятия решений являются основой осознания ситуации и прогнозирования ее будущего состояния. При управлении сложными процессами человеку-оператору необходимо отслеживать показатели многочисленных процессов и параметров, выявлять закономерности между ними, чтобы сохранять информированность о функционировании системы и прогнозировать будущие изменения. Причиной ошибочного считывания являются именно особенности интерфейса, не соответствующие возможностям человека-оператора и требованиям деятельности. На примере работы атомных электростанций показано, что низкая осведомленность операторов способствует повышению вероятности их ошибок при взаимодействии с интерфейсом за счет некорректного считывания и интерпретации воспринимаемой информации [15]. Эргономика интерфейсов должна обеспечивать поддержание ситуационной осведомленности операторов и учитывать влияние негативных факторов — снижение внимания в условиях конкурирующих задач, функциональное состояние, информационную загруженность операторов и др. На эргономические проблемы интерфейсов как причину ошибок операторов указывают результаты исследований эксплуатации автоматизированных транспортных средств [6, 12] и безопасности дорожного движения [10]. Частота ошибок человека-оператора связыва-

ется авторами с обеспечением осведомленности о ситуации и рабочей нагрузкой, на которые, в свою очередь, влияют совокупность эргономических решений интерфейса: форм-фактор индикации, время ожидания отклика, наличие обратной связи [16], модальность интерфейса [17] и др. Экспериментально доказано, что вариабельность ошибок взаимодействия с интерфейсом для одних и тех же операторов связана с различной когнитивной обработкой информации [5]. В целом полученные данные свидетельствовали, что ошибки человека-оператора в значительной степени являются функцией его взаимодействия с техникой, связаны с эргономическими недостатками интерфейса и не нивелируются в процессе обучения. Аналогические данные получены в отечественных исследованиях. Показано, что на современном этапе развития авиации эргономические недостатки кабины летательного аппарата являются причиной 25–30% летных происшествий [4]. Вновь возникает вопрос, почему человеко-машинные интерфейсы, соответствующие эргономическим требованиям и прошедшие испытания, оказываются впоследствии уязвимыми с точки зрения надежности взаимодействия с ними человека-оператора [3]. В этой связи, актуальным становится обращение к понятиям эргономических и психологических уязвимостей в операторской деятельности. Условием проявления указанных уязвимостей, как и уязвимостей вообще, является влияние определенных провоцирующих воздействий, которые могут оставаться неизвестными или не принятыми в расчет на этапах разработки, испытаний и эксплуатации интерфейсов.

Указанная проблема потребовала введения нового понятия – психологической уязвимости. В широком толковании под уязвимостью понимается свойство системы, организма или объекта, характеризующее возможность нанесения системе (организму или объекту) повреждений любой природы теми или иными внешними средствами или факторами. Под психологическими уязвимостями понимаются *свойства личности и психики человека, проявляющиеся в процессе взаимодействия человека с техникой под влиянием внешнего средового воздействия, способствующие снижению надежности деятельности, переводящего уязвимость из потенциального в актуальное состояние* [1, 3].

Ключевыми для понимания понятия уязвимости являются три момента [3]. Во-первых, уязвимость, будучи потенциальным свойством, может как проявить, так и не проявить себя в виде повреждений системы, организма или объекта. Во-вторых, уязвимость возникает при взаимодействии человека с техникой, является функцией профессиональной деятельности и не существует сама по себе. В-третьих, уязвимость

проявляется (актуализируется) под влиянием внешнего воздействия или сочетания нескольких воздействий. Следовательно, уязвимость априори не может являться расчетным показателем при проектировании и создании новой техники без учета вероятности воздействия данного внешнего фактора, под воздействием которого уязвимость перешла бы из потенциального в актуальное состояние.

В отличие от смежных понятий человеческого фактора, риска, неопределенности, жизнестойкости, недостатков техники и прочих, психологическая уязвимость обладает определенными характеристиками: уязвимость потенциальна, объективна и может быть измерена, уязвимость возникает в отношении определенной психической функции или явления, величина уязвимости не зависит от последствий наступления неблагоприятных событий и т. д.

Практическая значимость состоит в выявлении «узких мест», способствующих переходу потенциальных рисков в актуальное состояние. Оценка психологических уязвимостей позволила бы оценить объективные риски по человеческому фактору при взаимодействии человека с техникой под влиянием различных условий выполнения деятельности.

Нами было проведено исследование, посвященное психологическим уязвимостям взаимодействия пользователей с интерфейсом при дистанционной работе. В литературных источниках оставался открытым вопрос, меняются ли стратегии взаимодействия пользователя с интерфейсом при решении задач, побуждаемых разными потребностями и под влиянием разных состояний пользователя. С одной стороны, показано, что отношение и мотивы влияют на восприятие информации: траектория взгляда водителей и последовательность действий при считывании приборной информации варьировалась в зависимости от восприятия опасности дорожной ситуации [8], потребности конкурировать с другими водителями [7]. С другой стороны, эмпирических данных на данный момент накоплено мало, особенно в отношении пользователей ПК.

В исследовании проверялась гипотеза, как под влиянием мотивов и внешних условий будет меняться алгоритм взаимодействия пользователя с интерфейсом. Выборка респондентов включала 37 пользователей, уверенно владеющих навыками работы в Zoom и имеющих профессиональный опыт свыше 3 лет.

Исследование модификации стратегий взаимодействия пользователя с интерфейсами при актуализации разных целей деятельности базируется на сформированном пользовательском опыте, и этот

опыт несводим к имеющимся знаниям, умениям, навыкам, поскольку их вариативность очень высока. С этой точки зрения были выдвинуты следующие требования: тестовые задачи должны быть в рамках предметной области деятельности респондентов; респонденты должны обладать релевантным прошлым опытом, обеспечивающим вариативность стратегий взаимодействия и требуемую автоматизацию навыков; самоотчет является недостаточным средством для оценки стратегий взаимодействия вследствие *post hoc* рефлексии, требуется моделирование тестовых задач (кейсов) в рамках привычной деятельности.

На первом этапе оценивалась эффективность работы в Zoom по юзабилити-метрикам сервиса MUIQ: карта кликов, количество ошибок, среднее время прохождения задания, — и выводился интегральный индекс SUM (Single Usability Metric). Также проводилось расширенное интервью — предшествующего опыта, эмоций, общей и дифференциальной удовлетворенности, проблем при решении задач, и действий, которые предпринимал либо не предпринимал пользователь для их преодоления. Для выявления неявных когнитивных установок использовался Имплицитный ассоциативный тест IAT (Greenwald, McGhee, Schwartz, 1998), оценка удовлетворенности пользователя и оценка отношения пользователя к интерфейсу — The Post-Study System Usability Questionnaire (PSSUQ).

Был выявлен перечень совершаемых пользователями ошибочных действий, среди которых наиболее частыми являлись: дублирование команд и действий, ввод неправильной информации (опечатки), ошибочные нажатия смежных кнопок, пропуск сигнала, пропуск требуемого действия, излишние затраты времени на выполнение действий. То есть основная психологическая уязвимость была связана с распределением внимания пользователя.

Был также составлен тезаурус эмоциональных переживаний, выделены наиболее типовые частотные реакции, и тезаурус убеждений и установок, среди которых наиболее частыми отмечались: желание произвести впечатление, страх показать некомпетентность, страх штрафов, конкуренция среди других пользователей.

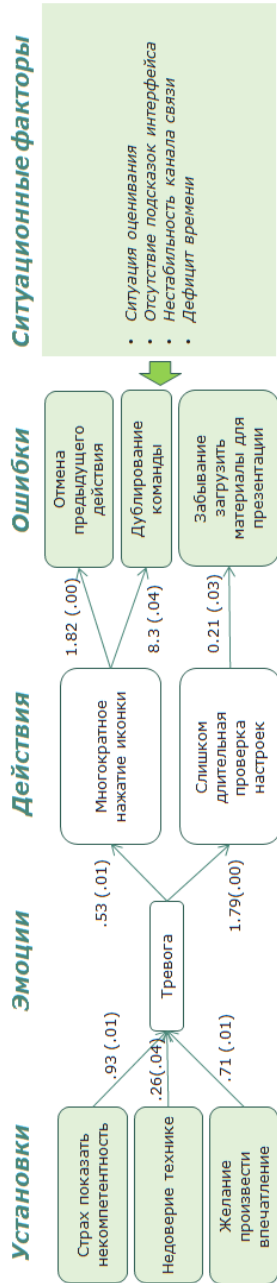
Результаты сравнительного анализа показателей удовлетворенности пользователей отражают высокую дисперсию индивидуальных оценок средствами коммуникации по методике The Post-Study System Usability Questionnaire (PSSUQ). Установлено отсутствие прямой взаимосвязи между нагрузкой и удовлетворенностью, что подтверждает данные Skaalvik [13].

Основной целью первого этапа являлся ответ, какие психологические факторы в наибольшей степени взаимосвязаны со снижением надежности деятельности пользователей и совершаемыми ошибками. Сравнительный анализ групп более и менее эффективных пользователей (по медиане производной от среднего времени, затраченного на выполнение, и количества ошибок пользователя) подтвердил, что группы высоко- и низкоэффективных пользователей различаются, прежде всего, по отношению к интерфейсу «Zoom», установкам и эмоциям. Финальной частью первого этапа исследования стало построение с помощью путевого анализа структуры взаимосвязей ошибок пользователя с ситуационными и психологическими факторами. На рисунке 1 представлен фрагмент такой цепочки.

На втором этапе исследования проверялась гипотеза, что под влиянием разных мотивирующих инструкций будет меняться алгоритм взаимодействия пользователя с интерфейсом за счет изменения фокуса внимания, что способствует проявлению психологических уязвимостей в распределении внимания. Поскольку мотивы опосредуют влияние среды — они, предположительно, являются, одним из главных факторов возникновения и проявления уязвимостей, изменяя стиль взаимодействия пользователя.

Дизайн второго этапа включал также выполнение тестового задания в «Zoom» с регистрацией окуломоторики (SMI Red-M 250Hz), позволяющей выявить основные «зоны интереса» (зоны повышенного внимания пользователя) и продуктивных показателей (времени выполнения задач, траектории перемещения курсора, количества ошибочных действий). Задание выполнялось 5 раз с разной инструкцией, актуализирующей разные мотивы: в качестве таких побуждений выступили стремление к успеху (материальному, социальному) и избегание неудач (также материальное или социальное). Ограниченные возможности экспериментального метода позволяют моделировать влияние лишь небольшого набора побуждений, поэтому в исследовании мы ограничивались лишь этими четырьмя побуждениями.

Актуализируемые инструкцией ситуативные мотивы кардинально изменяют внимание к ключевым элементам интерфейса, меняется количество и тип совершаемых ошибочных действий. Наиболее значимой уязвимостью для обследованной выборки является материальные санкции (денежный штраф), что вело к наибольшему количеству ошибок. Материальное поощрение и самооценивание провоцируют быстроту и точность выполнения задания, что отражается в росте количества фиксаций на элементах интерфейса, предназна-



**Рис. 1.** Взаимосвязь психологических и ситуационных факторов при совершении ошибок пользователями

ченных для последующего действия. Материальные санкции повышают скорость выполнения, но снижают внимание к содержанию материала и увеличивают количество переключений между отдельными элементами интерфейса. Конкуренция повышает требования к точности выполнения задания, что отражается в росте количества повторов и возвратов.

Стратегия перемещения взора как отражение фокуса внимания при принятии решений изменялась за счет длины траектории взора и распределения внимания по отдельным зонам интереса. Характерные и наиболее выраженные различия были получены в отношении морганий и диаметра зрачка как маркеров функционального состояния и когнитивной нагрузки. Рост длительности фиксации подтверждал увеличение зрительной нагрузки на рабочую память за счет более детального анализа информации.

Результаты позволили раскрыть причину ошибочных действий: сужение фокуса внимания при актуализации мотивов, временные затраты на перепроверку информации. Наиболее чувствительными индикаторами смещения внимания, связанного с ошибками, являлись длина траектории взгляда, количество переключений взора, длительность фиксации на значимых областях интерфейса.

Взаимосвязь актуальной мотивации пользователя и стратегий распределения внимания наиболее отчетливо проявлялась при наличии факторов, затрудняющих выполнение деятельности – дефицита времени, совмещения функций и пр. Ситуационные внешние факторы выступали в роли провоцирующей переменной, переводящей потенциальные уязвимости в актуальные риски.

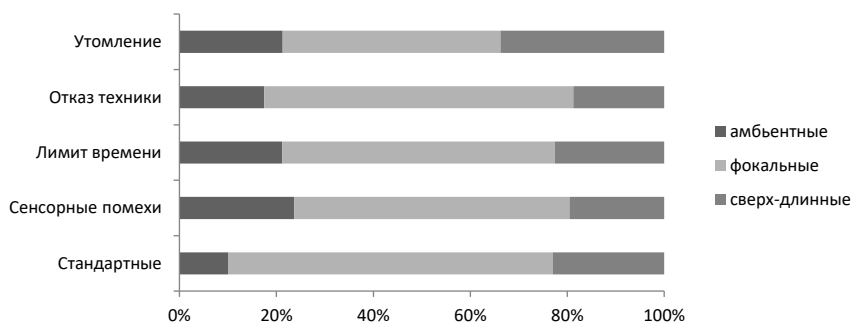
Третий этап исследования был проведен для сравнительной оценки, что же сильнее влияет на возникновение уязвимостей при распределении внимания – внешние средовые факторы или функциональное состояние пользователя. Проверялась гипотеза, что изменение в распределении внимания скажется на успешности выполнения конкурирующих задач. Эксперимент включал 5 серий: выполнение задания без затрудняющих факторов, при сенсорных помехах, лимитировании времени, отказе техники, утомлении оператора. Регистрация окуломоторной активности проводилась с помощью айтрекера SMI Red-M 250 Hz (SMI, Germany). Оценивались показатели: уровень психической напряженности (по вариабельности сердечного ритма, ВСР), распределение внимания (по доминирующим когнитивным стратегиям переработки информации), эффективность деятельности (по времени выполнения задач, количеству и типу ошибочных действий). Под ко-



гнитивными стратегиями обработки визуальной информации понимались амбьентная стратегия (обеспечение ориентировки, характеризуется короткими фиксациями и высокоамплитудными саккадами) и фокальная стратегия (осознанное внимание и идентификация, характеризуется длительными фиксациями и короткими саккадами) [2, 14].

Обнаружено, что выполнение конкурирующих задач совмещенной деятельности в стандартных условиях не проявлялось уязвимостями в распределении внимания и ошибками деятельности ни под влиянием факторов ситуации, ни утомления пользователя.

Однако под влиянием ситуационных внешних факторов проявлялись психологические уязвимости распределения внимания: возрастало количество типичных ошибок оператора, снижалась эффективность выполнения конкурирующей задачи. Также наблюдались характерные изменения когнитивных стратегий обработки визуальной информации (рисунок 2).



**Рис. 2.** Изменение соотношения типов фиксаций под влиянием разных факторов

При выполнении совмещенной деятельности потенциальные уязвимости распределения внимания актуализировались под воздействием внешних факторов, что проявлялось в следующем:

1. Эффекте туннелирования за счет конкуренции задач, усиливающейся при неравнозначности задач и под влиянием усложняющих факторов. Совмещенная деятельность требует оптимального количества фокальных фиксаций как для одной, так и для другой задачи. Однако одна из задач становится приоритетной, что сопровождается ростом длительности фиксаций в приоритетной зоне ин-

тереса за счет увеличения количества и сокращения длительности фиксаций в менее субъективно значимых зонах.

2. Поляризации типов фиксаций: увеличивалось количество сверхкоротких и сверхдлинных фиксаций за счет сокращения доли фокальных.
3. Ухудшении результативных показателей деятельности:
  - эффективность ставшей второстепенной задачи при выполнении совмещенной деятельности ухудшалась в 2–2,5 раза, что связано с конкуренцией целей;
  - увеличивалось суммарное время выполнения совмещенных задач;
  - повышался уровень психической напряженности;
  - повышалась когнитивная нагрузка.
4. Сосредоточение внимания на одной зоне в ущерб внимания к другим сопровождалось изменением стратегий обработки зрительной информации, что проявляется в изменении соотношения плотности распределения амбьентных и фокальных фиксаций.

Воздействие внешних факторов усиливает эффект туннелирования при распределении внимания. Наиболее сильное воздействие оказывают наличие сенсорных помех и утомление оператора.

Установлена *инерционность* воздействия внешних факторов, которая проявляется в изменении окуломоторной активности не только на этапе совмещенной деятельности, но и на последующих этапах выполнения тестового задания, не предполагающих конкуренции целей.

*Генерализация* влияния факторов проявляется в сокращении длительности фиксаций не только на зоне интереса, относящейся к второстепенной цели, но и на других областях. Выполнение приоритетной задачи сопровождается преобладанием коротких фиксаций на всей индикации.

Эффект *тренированности*: максимальное ухудшение показателей окуломоторной активности отмечается при первом, внезапном предъявлении усложняющего фактора, в дальнейшем происходит адаптация операторов с частичным восстановлением исходных фокальных стратегий обработки информации.

Полученные результаты легли в основу разработки индекса соотношения плотности распределения фокальных и амбьентных фиксаций. Успешность выполнения приоритетной задачи совмещенной деятельности коррелировала только с длительностью фиксаций, тогда как успешность выполнения конкурирующей задачи тесно связа-

на с широким спектром показателей, отражающих рабочую нагрузку (вариабельность сердечного ритма, диаметр зрачка и пр.). Среди них Индекс обладает рядом преимуществ – не только обладает наибольшей дифференцирующей способностью, но и отражает причину ошибочных действий, изменение стратегии обработки информации.

## Выводы

- Предложено и теоретически обосновано понятие «психологические уязвимости», позволяющее объяснить ряд ошибок при взаимодействии человека с техническими системами на примере взаимодействия с интерфейсами, которые оставались за пределами внимания расчетных показателей при разработке и проектировании техники.
- Под влиянием мотивирующей инструкции происходит воздействие на систему мотивов и ценностей респондента, что проявляется, прежде всего, в изменении внимания при взаимодействии с интерфейсом, конкуренции целей, количества и типа ошибок.
- Сосредоточение внимания на одной зоне в ущерб внимания к другим сопровождается изменением стратегий обработки зрительной информации, что проявляется в изменении соотношения плотности распределения амбьентных и фокальных фиксаций.
- Разработан индекс изменения когнитивных стратегий обработки визуальной информации, тесно связанный с успешностью исполнения задач совмещенной деятельности и отражающий возникновение уязвимостей в распределении внимания. Индекс позволяет объективизировать оценку уязвимости распределения внимания, поскольку изменение индекса более, чем на 30% от его величины в стандартных условиях выполнения задания тесно коррелирует с ростом ошибочных действий пользователя.

## Литература

1. *Бессонова Ю. В., Обознов А. А., Занковский А. Н., Акимова А. Ю.* Психологические уязвимости использования автоматизированных систем помощи водителям // Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 3 С. 38–77.
2. *Величковский Б. Б., Румянцев М. А., Морозов М. А.* Новый подход к проблеме «прикосновения Мидаса»: идентификация зрительных команд на основе выделения фокальных фиксаций // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2013. № 3. С. 33–45.

3. *Обознов А. А., Занковский А. Н., Бессонова Ю. В.* Понятие эргономической уязвимости человеко-машинных интерфейсов // Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 112–123.
4. *Харитонов В. В., Серегин С. Ф.* Эргономические недостатки кабин самолетов как факторы риска безопасности полетов // Вопросы безопасности. 2017. № 5. С. 1–11. URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=21604](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=21604).
5. *Abu-Alqumsan M., Kapeller C., Hintermüller C., Guger C., Peer A.* Invariance and variability in interaction error-related potentials and their consequences for classification // Journal of Neural Engineering. 2017. V. 14.
6. *Barz M., Daiber F., Sonntag D., Bulling A.* Error-aware gaze-based interfaces for robust mobile gaze interaction // Proceedings of the 2018 ACM Symposium on Eye Tracking Research & Applications. 2018. № 24. P. 1–10.
7. *Bener A., Jadaan K., Crundall D., Calvi A.* The Effect of Aggressive Driver Behaviour, Violation and Error on Vehicle Crashes Involvement in Jordan // Int. J. Crashworthiness. 2019. V. 25 (3). P. 276–283.
8. *Crundall D., Loon E., Baguley Th., Kroll V.* A novel driving assessment combining hazard perception, hazard prediction and theory questions // Accident: analysis and prevention. 2021. V. 149.
9. *Giese S., Carr D., Chahl J.* Implications for Unmanned Systems Research of Military UAV Mishap Statistics. Paper presented at the 2013 IEEE Intelligent Vehicles Symposium (IV), 23–26 June 2013. 2013. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6629628>.
10. *Kosch T., Matviienko A., Müller F., Bersch J., Katins C., Schön D., Mühlhäuser M.* NotiBike: Assessing Target Selection Techniques for Cyclist Notifications in Augmented Reality // Proceedings of the ACM on Human–Computer Interaction. 2022. V. 6. P. 1–24.
11. *Liu J., Aydin M., Akyuz E., Arslan O., Uflaz E., Kurt R. E., Turan O.* Prediction of human–machine interface (HMI) operational errors for maritime autonomous surface ships (MASS) // Journal of Marine Science and Technology. 2021. V. 27. P. 293–306.
12. *Riegler A., Aksoy B., Riener A., Holzmann C.* Gaze-based Interaction with Windshield Displays for Automated Driving: Impact of Dwell Time and Feedback Design on Task Performance and Subjective Workload // 12<sup>th</sup> International Conference on Automotive User Interfaces and Interactive Vehicular Applications. 2020. URL: [https://www.researchgate.net/publication/344340945\\_Gaze-based\\_Interaction\\_with\\_Windshield\\_Displays\\_for\\_Automated\\_Driving\\_Impact\\_of\\_Dwell\\_Time\\_and\\_Feedback\\_Design\\_on\\_Task\\_Performance\\_and\\_Subjective\\_Workload](https://www.researchgate.net/publication/344340945_Gaze-based_Interaction_with_Windshield_Displays_for_Automated_Driving_Impact_of_Dwell_Time_and_Feedback_Design_on_Task_Performance_and_Subjective_Workload) (дата обращения: 31.06.2024).

13. *Skaalvik E. M., Skaalvik S.* Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being // *Social Psychology of Education*. 2018. V. 21. P. 1251–1275.
14. *Unema P., Pannasch S., Joos M., Velichkovsky B. M.* Time course of information processing during scene perception: The relationship between saccade amplitude and fixation duration // *Visual Cognition*. 2005. № 12. Pp. 473–494.
15. *Weyers B., Burkolter D., Kluge A., Luther W.* User-Centered Interface Reconfiguration for Error Reduction in Human–Computer Interaction // *Third International Conference on Advances in Human-Oriented and Personalized Mechanisms, Technologies and Services*. 2010. P. 52–55.
16. *Winter J. de, Happee R., Martens M., Stanton N.* Effects of adaptive cruise control and highly automated driving on workload and situation awareness: A review of the empirical evidence // *Transportation Research. Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2014. V. 27.
17. *Zheng Y., Ren X.* Developing a Multimodal HMI Design Framework for Automotive Wellness in Autonomous Vehicles // *Multimodal Technol. Interact*. 2022. № 6. P. 84.

## **Psychological vulnerabilities in human–computer interaction**

*Yu. V. Bessonova, A. A. Oboznov*

*Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia*

The article presents the results of a theoretical and empirical study of psychological vulnerabilities in attention distribution during combined tasks performance in human-interface interacting in Zoom. Type and number of erroneous are varying under the influence of external factors (signal noise, equipment failure, time limitation) and psychological factors (motives, fatigue). Situational motives radically change the user's interaction with the interface, which is most clearly manifested in the presence of complicated factors. External factors act as a provoking variable that moderates potential vulnerabilities into actual risks, reducing the effectiveness of the competing task and manifesting itself in the tunneling effect: focusing on one zone to the detriment of others, which was accompanied by a change in visual information processing strategies, increased gaze path, and fixation types polarization. These findings form a basis for an Index of the ratio of the density focal and ambient fixations.

*Keywords:* psychological vulnerabilities, attention, perception and information processing, eyetracking, fixation duration, tunneling effect.

## **Технократические и психологические ориентиры развития общественного транспорта в городах-мегаполисах**

*И. Д. Бешенцев, Ю. И. Лобанова*

Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, Санкт-Петербург

Нормальное функционирование больших городов (мегаполисов) невозможно представить без строительства транспортных сетей и развития транспорта. Транспортные системы проектируются специалистами технического профиля, однако предназначены они для поддержания и улучшения жизни социума в городской среде. Оценка эффективности транспорта в рамках технократического подхода и проведение транспортных реформ на данной основе может расходиться с субъективными предпочтениями пользователей транспортной сферы. В статье представлены результаты двух эмпирических исследований, проведенных в рамках разных подходов, обозначены расхождения в их результатах и выявленные пересечения, которые могут стать ориентирами для обоснованного развития общественного транспорта.

*Ключевые слова:* транспорт, общественный, личный, эффективность, субъективные предпочтения, скрытые мотивы, технократический и психологический подходы.

### **Введение**

Большие города (мегаполисы) с населением от миллиона практически невозможно представить себе без транспорта — прежде всего без общественного. В зависимости от особенностей географического расположения, климата, финансовой стабильности и экономических возможностей в разных городах разные виды общественного транспорта являются более распространенными.

Несомненно, планирование городской застройки, прокладка дорог, а также формирование дорожной инфраструктуры под определенные виды общественного транспорта должно проводиться в рамках системного анализа с учетом особенностей ландшафта местности, степени комфорта для жизни людей окружающей (природной) среды, а также характеристики почв, позволяющих вести строительство определенного типа дорог (наземных или подземных) в конкретном населенном пункте. Однако за данные аспекты в основном ответственность несут специалисты технического профиля. Но общественный транспорт, которым пользуется основная часть населения городов, не может и не должен рассматриваться исключительно как объект и предмет изучения исключительно для технических специалистов. Его развитие и эффективное использование невозможно и без анализа социальных процессов, происходящих в обществе, а также вне учета психологических аспектов восприятия разных видов транспорта его пользователями, ибо поведение человека (в том числе и дорожное, транспортное) определяется потребностями разного уровня (не только базовыми, на закрытие, но и на актуализацию которых ориентирован транспорт как таковой) [2, 3, 6, 7].

В данной статье попробуем представить два подхода, на основе которых может планироваться и проводиться развитие общественного транспорта: технократический и гуманистический.

В психологическом плане весьма интересным и полезным является исследование субъективной привлекательности разных видов транспорта для групп пассажиров с разными социально-демографическими характеристиками. Такое исследование было задумано и проведено совместно Г.Л. Юдиным и Ю.И. Лобановой. Основная информация о результатах исследования была опубликована в ряде статей [8, 9].

Для изучения эмпирических субъективных факторов (в частности, в качестве таких факторов рассматривались скрытые мотивы выбора или предпочтения отдельных видов транспорта и отношение к ним) была модифицирована методика цветowych метафор Соломина [9].

В модифицированном варианте методики (который был создан для изучения отношения пользователей к конкретным видам общественного и личного транспорта и определения факторов – детерминант выбора определенных видов транспорта) в список был включен перечень основных видов транспорта, которыми пользуются горожане: автобус, трамвай, троллейбус, метрополитен, такси, маршрутное такси (маршрутка), личный автомобиль.

Выбор слов для составления опроса осуществлялся на основе представления о том, что мотивы можно рассматривать как опредмеченные потребности. Мотивы, формирующиеся на основе потребностей соответствующего уровня, в опросном листе обозначались в том числе через объекты или характеристики объектов (среды), например: потребности в общении исследовались с помощью слова «интернет», потребности в уважении обозначались через такие слова как престиж, в самоактуализации (эстетические) через понятия «архитектура», «красота».

Позволим себе привести описание некоторых полученных результатов в аннотированном виде. С помощью частотного анализа выяснялось, как много респондентов (из опрошенных) относят конкретные виды транспорта в одну группу с понятиями, обозначающими базовыми потребностями (таблица 1).

**Таблица 1**

Соотнесение видов транспорта с базовыми потребностями

<b>Вид транспорта</b>	<b>N</b>	<b>Сумма</b>
Автобус	85	16,00
Трамвай	85	4,00
Троллейбус	85	9,00
Метро	85	8,00
Маршрутное такси	85	4,00
Такси	85	11,00
Автомобиль	84	23,00
N валидных (по списку)	84	

Чаще всего в данную группу респонденты относят личный автомобиль — он оказался на первом месте, тогда как последнее место заняли трамвай и маршрутные такси.

С помощью того же частотного анализа выяснялось, как часто отдельные виды транспорта респондентами относятся к источникам стресса (таблица 2), воспринимаются ими как проблемы.

Наиболее стрессогенным видом транспорта оказался трамвай, тогда как личный автомобиль в данную категорию относится респондентами реже всего.

Отношение к автомобилю (подобное тому, что испытывают респонденты к базовым потребностям) вовсе не исключает того, что исполь-



**Таблица 2**  
Виды транспорта как источники стресса

Вид транспорта	N	Сумма
Автобус	84	4,00
Трамвай	84	12,00
Троллейбус	84	10,00
Метро	84	6,00
Маршрутное такси	84	11,00
Такси	84	5,00
Автомобиль	85	3,00
N валидных (по списку)	84	

зование автомобиля в качестве транспортного средства может удовлетворять разные потребности. В этом случае стремление конкретного пользователя использовать именно автомобиль в качестве средства передвижения может быть детерминировано вполне определенными потребностями. Для того чтобы выяснить, закрытию каких именно потребностей (и по содержанию, и по уровню) может способствовать личный автомобиль, был проведен регрессионный анализ, в рамках которого в качестве зависимой переменной рассматривался личный автомобиль (его отнесение респондентами в одну группу с базовыми потребностями), а в качестве независимых – перечень понятий, обозначающих соответствующие потребности (самоутверждение, защищенность, финансы, отдых, свобода, общение, уважение, престиж, надежность).

Полученные результаты наглядно демонстрируют, что стремление закрыть потребности в уважении, ассоциирующиеся у опрошенных респондентов с обеспечением престижа, определяют выбор ими личного автомобиля как средства передвижения (таблица 3).

**Таблица 3**  
Сводка для модели. Предикторы:  
константа, престиж

Модель	R	R <sup>2</sup>	Скорректиро- ванный R <sup>2</sup>
1	0,263а	0,069	0,058

Более счастливые люди (у которых в жизни есть один и более временной этап, когда их базовые потребности были удовлетворены и у которых в настоящий момент времени базовые и актуальные потребности совпадают) чаще воспринимают личный автомобиль наравне с базовыми потребностями (то есть для них он и является опредмеченной потребностью, то есть мотивом).

При анализе характеристик среды (материальной и социальной) как детерминант выбора автомобиля как средства передвижения оказалось, что самой важной является пространство (по всей видимости, имеется в виду личное пространство субъекта, которое в случае использования автомобиля является гарантированно защищенным) (таблица 4).

**Таблица 4**

Сводка для модели а. Предикторы: (константа), пространство

Модель	R	R <sup>2</sup>	Скорректированный R <sup>2</sup>
1	0,320a	0,102	0,085

Теперь остановимся на представлении технических специалистов относительно разных видов транспорта и их эффективности, на основе которого они и осуществляют транспортное планирование. С точки зрения технических специалистов, основной целью транспортного планирования является комфортная и безопасная доставка пассажиров к различным целям притяжения [4]. Задачами транспортного планирования, которые решают транспортники, как правило является [1, 4]:

- разработка наиболее эффективных видов транспорта в городской среде;
- прокладывание и классификация маршрутов по степени их значимости;
- интеграция различных видов транспорта в единую систему.

Первая задача требует многокритериального подхода, так как есть множество вариантов и критериев, однако теория принятия решений покажет, какой вид транспорта наиболее хорошо подходит для организации внутригородских перевозок. Сперва проанализируем уличные виды транспорта.

Остановимся на первой из задач и отметим, что технические специалисты как правило фокусируются на ряде объективных крите-

риев, по которым они судят об эффективности того или иного вида транспорта.

В работе, проведенной совместно И. Д. Бешенцевым и А. В. Терентьевым, для оценки таких видов транспорта как пеший ход, метрополитен, трамвай, троллейбус, автобус, электричка, маршрутка, немоторизованный транспорт, личный автотранспорт был использован такой метод как (расчет проводился на основе методов теории принятия решений в условиях неопределенного состояния среды исследования) и применялся целый ряд критериев [5].

Окончательный результат по критериям: провозная способность, средняя скорость, безопасность (абсолютный показатель ДТП), занимаемая площадь парковки, долговечность представлен на рисунке 1.

D10=0,267	Пеший ход	D0=0
D12=0,153	Метрополитен	D1=0
D11=0,140	Электричка	D2=0
D13=0,095	Городская электричка	D3=0
D0=0,064	Немоторизованный транспорт	D4=0
D9=0,064	Трамвай легкорельсовый	D5=0
D8=0,051	Трамвай городской	D6=0
D7=0,035	Троллейбус ОБК	D7=0
D6=0,030	Троллейбус БК	D8=0
D5=0,029	Автобус ОБК	D9=0
D4=0,026	Автобус БК	D10=78
D3=0,021	Маршрутка СК	D11=12
D2=0,014	Маршрутка МК	D12=30
D1=0,013	Личный автотранспорт	D13=0

Рис. 1. Расчет эффективности различных видов транспорта города

Применение выбранных критериев показало, что пеший ход и внеуличные виды транспорта намного эффективнее, чем остальные, причем метрополитен даже эффективнее обоих видов электрички. Из группы наземного транспорта выходит победителем немоторизованный транспорт, за ним идут легкорельсовый и обычный трамваи. Что самое интересное, автомобиль оказался на самом последнем месте по данной шкале, и в порядке возрастания его обошли маршрутки, автобусы и троллейбусы. Как оказалось, более предпочтительно использовать на маршрутах более вместительные, пусть и менее частоходящий по-

движной состав, а автобусы, даже особо-большого класса, проигрывают обоим видам троллейбуса. Это подтверждает конвенциональную концепцию развития транспорта: наиболее эффективными видами наземного транспорта являются трамвай (рельсовый) и троллейбус (безрельсовый), а из внеуличных – метрополитен и электричка. Это касается моторизованного транспорта. Немоторизованный – пеший ход и движение на средствах индивидуальной мобильности (СИМ) – эффективнее всех наземных видов транспорта.

### **Обсуждение**

Результаты, полученные при анализе разных видов транспорта с позиций технократического и психологического подходов, входят друг в друг в определенное противоречие, если не свидетельствуют об определенном конфликте между желаниями и потребностями пользователей транспорта и специалистами, осуществляющими транспортное планирование.

Если для первых в большем приоритете оказывается личный транспорт, то для транспортников – общественный. Пересечением между ними можно назвать только метрополитен. По всей видимости, развитие именно подземного транспорта (при наличии соответствующих возможностей) и должно быть одним из основных ориентиров транспортного планирования.

Использование же СИМов в больших городах в России (особенно в городах с наличием исторической застройки) на данный момент оказывается очень непростой задачей. С одной стороны, СИМы весьма привлекательны для использования, с другой, они требуют специальной инфраструктуры, без которой становятся фактором риска и даже угрозой для здоровья и жизни жителей города (чему доказательствами является множество ДТП с участием данного вида транспорта, начиная с момента их появления на городских улицах, например, того же Санкт-Петербурга).

### **Заключение**

На основе полученных в исследованиях результатов можно обозначить следующие направления развития транспортной сферы (для обеспечения мотивированного выбора пользователями использования общественного транспорта вместо личного):

1. Во-первых, развитие общественного транспорта (технических характеристик и систем самих транспортных средств, эргономики, организации дорожного движения в целом) должно идти таким путем, чтобы со временем быть способным закрывать потребности потребителей разного уровня – не только базовые, а, например, такие, как потребности в престиже и в защищенности личного пространства. И инженеры совместно с психологами должны изучать – с помощью каких характеристик и каких трансформаций это реально сделать.
2. Во-вторых, работа может вестись специалистами также в направлении снижения возможностей собственно личного автомобиля закрывать важные для потребителя потребности (по крайней мере, в мегаполисах).

Изменение же транспортной культуры пользователей транспорта, в частности, расширение их представлений о реальных технических характеристиках отдельных видов транспортных средств может способствовать более адекватному их восприятию и оцениванию, а следовательно, и более правильному оцениванию реформ в транспортной сфере: иными словами, информирование о сути изменений может способствовать снижению затрат на изменения в транспортной сфере – вместо замены автопарка можно создавать правильное отношение к уже существующим транспортным средствам.

Проектирование и оценка транспортных реформ в дальнейшем могла бы осуществляться с учетом, удовлетворенности пользователей, анализа их отношения к разным видам транспорта и возможности их изменения в том числе за счет повышения транспортной культуры, вложений реальных и соотношения экономии при изменении проектов.

### Литература

1. *Бешенцев И. Д., Беляев А. И.* Формирование I этапа плана восстановления трамвайного хозяйства Санкт-Петербурга: определение ключевых целей и задач Мир транспорта и технологических машин. Орел, 2023. С. 107–116.
2. *Бешенцев И. Д., Лобанова Ю. И.* О решении транспортных проблем мегаполиса: на стыке технократии и гуманизма в сборнике: гуманитарное знание – конструктивная основа благополучия общества // Развитие и стабильность. Материалы Международной научной сессии. СПб., 2023. С. 26–39.

3. *Бешенцев И. Д., Лобанова Ю. И.* Устойчивая мобильность: на стыке гуманизма и технократии // Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции памяти М. Ю. Кондратьева. М., 2023. С. 120–123.
4. *Бешенцев И. Д.* Скоростной уличный транспорт в мегаполисах: поиск оптимальных решений // Россия и мир в исторической ретроспективе. Материалы XXIX международной научной конференции, к 320-летию основания Санкт-Петербурга. В 3 т. Т. 2. СПб., 2023. С. 239–245
5. *Бешенцев И. Д., Терентьев А. В.* исследование развития транспортного сообщения между г. Кудрово Ленинградской области и районами Санкт-Петербурга // Проблемы преобразования и регулирования региональных социально-экономических систем: Сб. научных трудов. СПб., 2023. С. 178–193.
6. *Лобанова Ю. И., Юдин Г. Л.* Транспортные коммуникации в больших городах. анализ возможностей совершенствования на основе междисциплинарного подхода // Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы VIII Международной научно-практической конференции памяти М. Ю. Кондратьева. М., 2023. С. 496–500.
7. *Юдин Г. Л., Лобанова Ю. И.* Транспортные коммуникации в больших городах. анализ возможностей совершенствования: психологические аспекты в сборнике: гуманитарное знание – конструктивная основа благополучия общества // Развитие и стабильность. Материалы Международной научной сессии. СПб., 2023. С. 12–19.
8. *Юдин Г. Л., Лобанова Ю. И.* Разработка комплекса методов для оценки факторов выбора отдельных видов транспорта участниками дорожного движения в условиях мегаполиса (на примере Санкт-Петербурга) // Комплексный характер устойчивого развития и безопасность в основных сферах человеческой деятельности. развитие и стабильность. Материалы Международной научной сессии. СПб., 2022. С. 35–41.
9. *Лобанова Ю. И., Юдин Г. Л.* Субъективные факторы предпочтения разных видов транспорта // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 4. С. 167–194.

## **Technocratic and psychological guidelines for the development of public transport in megacities**

*I. D. Beshenzev, Iu. I. Lobanova*

*St Petersburg University of Architecture and Civil Engineering, St Petersburg, Russian Federation*

The normal functioning of large cities (megacities) is impossible to imagine without the construction of transport networks and the development of transport. Transport systems are designed by technical specialists, but they are designed to maintain and improve the life of society in an urban environment. The assessment of transport efficiency within the framework of a technocratic approach and the implementation of transport reforms on this basis may differ from the subjective preferences of users of the transport sector. The article presents the results of two empirical studies conducted within the framework of different approaches, identifies discrepancies in their results and identified intersections that can become benchmarks for the sound development of public transport.

*Keywords:* transport, public, personal, efficiency, subjective preferences, ulterior motives, technocratic and psychological approaches.

**Направления развития инженерной психологии  
(технические науки): по материалам конференции  
«Интеллектуальные технологии в эргономике  
и когнитивных науках — Брянск 2024»**

*С. Ф. Сергеев, В. В. Спасенников*

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург  
Брянский государственный технический университет, г. Брянск

Рассматриваются направления и перспективы развития инженерной психологии и когнитивной эргономики (технические науки) в связи с интенсивным развитием технологий искусственного интеллекта и внедрением больших языковых моделей (LLM) в эргатические системы и среды. Показаны на материалах докладов Всероссийской научно-практической конференции (БГТУ, г. Брянск, 04–06 июня 2024 года) актуальность, научная и практическая значимость дисциплин человеческого фактора в наблюдаемом развитии технологической и человеческой компонент техногенного общества. Формируются интеллектуальные формы взаимодействия человека и техногенной среды, в виде техносимбиоза искусственного и естественного интеллекта, внедрения мультимодальных и нейроинтерфейсов и интеллектуальных агентов в инженерную практику.

*Ключевые слова:* инженерная психология, интеграция человека и техники, интерфейсы, искусственный интеллект, когнитивная эргономика, нейротехнологии, техносимбиотические системы, человеко-машинное взаимодействие, человеческий фактор, цифровые трансформации, эргодизайн, этические и социальные последствия систем с ИИ.

**Р**азвитие технологий искусственного интеллекта и их активное внедрение во все сферы человеческой жизни привели к ренессансу классической инженерной психологии, ее основной темы — интеграции человека и техники. Наблюдается экспоненциальный рост ин-



тереса к проблеме взаимодействия человека и систем искусственного интеллекта, дизайну и эргодизайну сложных интеллектуальных систем и коммуникативных агентов [15]. Особый интерес представляют исследования в русле технических наук, подтверждающие актуальность введения в номенклатуру научных специальностей дисциплины «5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика. Технические науки» [10].

В связи с этим с 04.06.2024 по 06.06.2024 года по инициативе и на базе ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет» состоялась Всероссийская научно-практическая онлайн-конференция с международным участием «Интеллектуальные технологии в эргономике и когнитивных науках». Она проводилась в рамках Национальной стратегии развития ИИ на период до 2030 года, утвержденной Указом Президента РФ от 10.10.2019 года № 490 (ред. от 15.02.2024 года) [23]. Количество участников конференции, представляющих академическую, вузовскую и отраслевую науку из гражданской и оборонной отраслей, составило 212 человек из 9 регионов Российской Федерации, Белоруссии, Казахстана и Приднестровской Молдавской Республики. Было представлено 12 пленарных докладов и более 30 секционных докладов и сообщений в 5 секциях.

Конференция прошла под эгидой Научного совета при Президиуме РАН по методологии искусственного интеллекта и когнитивных исследований (НСМИИ РАН), Межрегиональной эргономической ассоциации, Академии проблем качества, журнала «Эргодизайн».

*Цель конференции:* междисциплинарный диалог по проблемам взаимодействия философии, психологии, естественных, технических и когнитивных наук в эргономическом и инженерно-психологическом обеспечении проектирования сложных эргатических систем с ИИ гражданского и оборонного назначения.

С приветственным словом на открытии конференции выступили: доктор технических наук, профессор, ректор Брянского государственного технического университета *Олег Николаевич Федонин*; доктор философских наук, профессор, академик РАН, *Владислав Александрович Лекторский* [7]; доктор психологических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, заведующий НИЛ СПбПУ Петра Великого *Сергей Федорович Сергеев*.

### **Пленарное заседание**

На пленарном заседании в первый день работы 4 июня 2024 года были заслушаны 12 докладов ведущих ученых из Москвы, Алма-Аты, Санкт-Петербурга и Брянска.

В докладе д-ра психол. наук, профессора *В. Е. Ленского* «Философско-методологические основания становления субъектно-ориентированной эргономики цифровых трансформаций», дан анализ аргументов в пользу когнитивной эргономики при комплексном учете социогуманитарных междисциплинарных аспектов цифровых трансформаций. Показано возрастание значения роли субъектности вследствие кризиса представительной демократии. Отмечено нарастание широкого использования информационных методов и механизмов манипулятивных воздействий на представителей органов власти и население. В заключение доклада *В. Е. Ленский* представил обобщенную модель саморазвивающихся полисубъектных (рефлексивно-активных) сред [8, 9].

Доклад д-ра философии (PhD) *Г. К. Касымовой* и д-ра психол. наук *М. Р. Арпентьевой* (Сатбаевский университет, Алма-Ата, Казахстан) был посвящен развитию когнитивных компетенций студентов в цифровом образовании. Были затронуты вопросы интерактивного взаимодействия участников, последствий и условий эффективности цифровизации образования. Практический интерес в докладе вызвали предложения авторов, связанные с использованием технологий искусственного интеллекта в педагогическом дизайне и эргономическом обеспечении разработки цифровых образовательных ресурсов для освоения английского языка русскоговорящими студентами [17].

*С. Ф. Сергеев*, д-р психол. наук, профессор СПбГУ, председатель Санкт-Петербургского отделения НСМИИ РАН (Санкт-Петербург) сделал доклад «Теоретико-методологические проблемы генеративного искусственного интеллекта», в котором сделан краткий экскурс в историю естественного и искусственного интеллекта, показана их эволюция в современной человеческой цивилизации. Автор предложил теоретические модели симбиотических отношений между человеком и интеллектуальными агентами и «умными технологиями» [12–14].

Выделены основные проблемы, возникающие при создании симбиотических систем и внедрении технологий генеративного искусственного интеллекта ИИ (ГИИ):

- этические и моральные аспекты симбиоза;
- проблемы конфиденциальности и безопасности;
- зависимость от технологий и качества данных;
- замещение рабочих мест и экономическое влияние [15].

Сделан прогноз о том, что следует ожидать от внедрения техносимбиотических форм интеграции ГИИ и человека, их влияния на общество и науку.

В докладе представителя Института экономики РАН (Москва), д-ра эконом. наук, профессора МГУ им. М. В. Ломоносова *О. С. Сухарева* на тему «Технологическое развитие: перспективы искусственного интеллекта» рассмотрены этапы технологической эволюции искусственного интеллекта (ИИ). Осуществлен анализ ряда определений ИИ, представленных в интернет-источниках. Показано, что разработка и совершенствование технологий ИИ должны опираться на ряд принципов важнейшими из которых являются безопасность и контроль применения технологии. По мнению *О. С. Сухарева*, экономический эффект от внедрения новых технологий не является показателем позволяющим однозначно принять решение о вводе и замещении технологий. Тем не менее, по мнению автора доклада, перспективы ИИ являются обнадеживающими. Эти технологии стимулируют развитие вычислительных мощностей, создание новых алгоритмов, расширение научных исследований по отдельным направлениям [20].

Д-р филос. наук, профессор РАН, профессор БГТУ *Е. А. Дергачева* выступила с докладом на тему «Философско-методологические основания меняющейся картины мира в контексте перехода к интеллектуальным технологиям сохранения социальной и биосферной жизни». Поставлен вопрос об обновлении теории, методологии и практики стратегического планирования в Российской Федерации с целью укрепления национальной безопасности [4].

Перспективное планирование должно строиться на понимании роли интеллектуальных технологий, приводящих к коренному цивилизационному сдвигу в устройстве глобализирующегося общества, и решении возникающих противоречий между техногенными трансформациями и естественным природным миром и человеком. Экспансия технологий искусственного интеллекта совершается в форме антропологической революции, сопоставимой по своим последствиям с антропологической катастрофой, поскольку в условиях новой искусственной реальности под вопросом оказывается существование самого человека. Необходимо переосмыслить подходы к взаимодействию общества с искусственным интеллектом и не допустить уничтожения социума [22, с. 190]. Следует разрабатывать технологии доверенного искусственного интеллекта, чтобы создать репозиторий проверенных решений в области интеллектуальных технологий анализа программ и, таким образом, защитить жизнедеятельность людей [1].

Показана необходимость дополнения существующих философско-методологических оснований технонауки новыми объяснительными схемами, отвечающими реалиям меняющейся картины мира.

и направленными на разработку гуманных сценариев сохранения социальной и биосферной жизни [5].

Проректор БГТУ, д-р тех. наук, профессор *А. В. Киричек* и главный редактор журнала «Эргодизайн», член экспертного совета ВАК по когнитивным наукам, д-р психол. наук, профессор *В. В. Спасенников*, сделали совместный доклад на тему «Искусственный интеллект в междисциплинарных связях и онтологическом проектировании новых научных направлений».

В нем на базе наукометрического анализа [18, 19] показано, что следует отличать понятия «область науки», «группа научных специальностей» и «научное направление». Предложен проект паспорта новой научной специальности «Когнитивный эргодизайн систем, изделий и технологий». Семантический анализ и сравнение паспортов ряда смежных специальностей позволил выявить основные научные направления, которые могут быть новыми в специальностях когнитивного профиля. Рассмотрены возможные варианты создания диссертационных советов по смежным специальностям, например: 5.12.4 – «Когнитивное моделирование» и 5.3.3 – «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика».

Доклад д-ра мед. наук, профессора Академии военных наук *А. В. Чунтула* (Москва) посвящен проблеме включения когнитивных функций человека в алгоритмы работы систем искусственного интеллекта (ИИ) в авиации. Показано, что в понятие «человеческий фактор» входят психологические, психофизиологические и физические характеристики человека, его возможности и ограничения в условиях взаимодействия с летательным аппаратом (ЛА). Человеческий фактор в авиации рассматривается как важнейшее условие, влияющее на уровень безопасности полетов ЛА. В тезисной форме рассмотрены проблемы эргономического проектирования вертолетов, обеспечивающего надежное функционирование системы «экипаж–вертолет–среда». В докладе показано, что вопросы практики требуют наращивания возможности вертолетов и расширения границ их эксплуатации. Осуществлен прогноз новых разработок на базе внедрения целого ряда патентов на изобретения использующие интеллектуальные технологии. Назрела необходимость разработки матриц сценариев, описывающих технологии функционирования когнитивных функций человека, формирование профессионально-важных психических структур, предназначенных для включения в алгоритмы работы систем ИИ в авиации [25, 26].

*Д. В. Косяков*, заместитель руководителя лаборатории наукометрии и научных коммуникаций Российского научно-исследователь-

ского института экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), научный сотрудник лаборатории искусственного интеллекта и информационных технологий Института вычислительной математики и математической геофизики (ИВМиМГ) СО РАН представил доклад на тему «Прогресс в развитии генеративного искусственного интеллекта: угрозы и перспективы для рынка интеллектуального труда».

Автор показал, что:

- генеративный ИИ способен изменить анатомию труда, расширив возможности отдельных работников за счет автоматизации некоторых из их индивидуальных действий; нынешний генеративный ИИ и другие технологии способны автоматизировать трудовую деятельность, которая отнимает от 60 до 70 процентов времени работников;
- темпы трансформации рабочей силы, вероятно ускорятся, учитывая рост потенциала технической автоматизации; половина современных видов трудовой деятельности может быть автоматизирована в период между 2030 и 2060 годами;
- работникам потребуется поддержка в освоении новых навыков, а некоторые сменят профессию.

Значительный интерес участников конференции был связан с докладом д-ра мед. наук, профессора *Ю. Е. Шелепина*, заведующего лабораторией физиологии сенсорных систем, института физиологии РАН им И. П. Павлова (Санкт-Петербург) на тему «Сенсорная физиология и нейротехнологии».

Автором раскрыта структура и принципы функционирования разрабатываемой автором модели «телескопического» и «перископического» зрения человека. Выявлены значимые психофизиологические закономерности осознаваемого и неосознаваемого восприятия, которые могут быть успешно использованы для эргодизайна информационных моделей при проектировании человеко-машинного взаимодействия [24].

*Я. А. Туровский*, д-р техн. наук, канд. мед. наук, ведущий научный сотрудник Института проблем управления РАН им. В. А. Трапезникова (Москва), представил доклад «Технологии гибридного интеллекта в задачах управления с использованием перспективных интерфейсов человек-компьютер: нейрокомпьютерных, окулографических, миографических». Выделены ключевые задачи, стоящие на современном этапе развития взаимодействия человека с системами искусственно-

го интеллекта (СИИ): увеличение скорости коммуникации, улучшение эргономичности, расширение спектра коммуникационных возможностей, совершенствование инструментария для конструирования и анализа взаимодействий в СИИ.

Несомненный интерес вызвали альтернативные варианты интерфейсов (электромиографические, окулографические, нейрокомпьютерные, эмоционально-зависимые), которые в результате эргономического проектирования выполняют функции дополнительного и замещающего управления [21].

*Д. И. Копелиович*, канд. тех. наук, доцент и *М. Н. Нагоркин*, д-р тех. наук, доцент БГТУ выступали с совместным докладом на тему «Интеллектуальные технологии в эргономическом обеспечении безопасного поведения персонала». Докладчики осветили содержание нормативных актов, регламентирующих вопросы управления профессиональными рисками, и раскрыли основы системы управления профессиональными рисками, которые связаны с эргономическими характеристиками рабочих мест.

*А. А. Кузьменко*, канд. биолог. наук, заместитель главного редактора журнала «Эргодизайн» в своем докладе раскрыл особенности синергии дизайна и эргономики рассказав о дисциплине, сформировавшейся в конце XX века — эргодизайн. Основываясь на анализе отечественных и зарубежных трудов, автор продемонстрировал особенности эргодизайна как процесса проектирования в доиндустриальном, индустриальном и постиндустриальном обществах. В ходе анализа больших данных (основанного на алгоритмах искусственного интеллекта) удалось разделить все подвергнутые анализу сущности на несколько укрупненных групп. Сделан вывод, что эргодизайн представляет собой философию проектирования предметно-пространственной среды, которая направлена на гармонизацию общества, техносферы и биосферы в условиях техногенного развития [5, 6].

## **Работа секций конференции**

**Секция 1** «Философско-методологические основания эргономики цифровых трансформаций», дополненная секционными сообщениями по этическим проблемам внедрения систем искусственного интеллекта (руководители: д-р филос. наук, проф. *В. Е. Ленский*, д-р филос. наук, проф. РАН *Е. А. Дергачева*, д-р психол. наук, проф. *В. В. Спасенников*).

На секции было представлено и сделано 7 докладов.

Доклад д-ра тех. наук *В. И. Меденникова* (ФИЦ «Информатика и управление») затронул актуальные методологические проблемы

цифровизации сельского хозяйства на основе создания инновационных центров как звена цифровой трансформации и когнитивного моделирования в растениеводстве.

В сообщении аспирантки БГТУ *О. В. Лабуз* затронуты вопросы использования чат-ботов в работе пресс-служб при сборе фактуры, упаковке инфоповодов, обработке запросов на анализ и мониторинг по критериям оперативности и эргономичности.

В докладе научного сотрудника МГУ им. М. В. Ломоносова *М. Н. Еремченко* «Генезис управленческой неустойчивости и уроки цифровизации России», в контексте ретроспективного экскурса в цифровизацию в России проанализированы предпосылки неэффективного государственного управления в контексте исторического развития.

Доклад проректора по учебной работе Тверского государственного медицинского университета канд. психол. наук *Л. А. Мурашовой* связан с техносубъектным образом врача в персонализированной медицине, которая базируется на принципах предсказательности, привлекательности, персонализации и партисипативности и является ведущей тенденцией развития отечественного и мирового здравоохранения.

В докладе д-ра тех. наук, проф. *А. Н. Райкова* (НИУ «Высшая школа экономики», Москва) на тему «Экспликация субъектности в общем искусственном интеллекте на основе методов решения обратной задачи и фотоники» проведен содержательный анализ проблемы сложностей и ограничений в цифровой и аналоговой семантике. Перспективным является направление исследований, связанное с аналоговой оптикой и эволюцией оптических вычислений как будущей основы фотонных компьютеров.

Группой исследователей БГТУ (*Е. В. Геллах*, канд. биол. наук, доц. *А. А. Кузьменко*, д-р психол. наук, проф. *В. В. Спасенников*) представлен доклад на тему «Интеграция искусственного интеллекта и эргономики в перспективной системе непрерывного образования». Рассматривается использование методов искусственного интеллекта и эргономики в целях анализа и оптимизации данных в различных сферах человеческой деятельности, включая науку и образование. Предлагается подход позволяющий решить проблему согласования требований работодателя и образовательных стандартов, выстроить индивидуальную траекторию успешной карьеры.

Доклад д-ра тех. наук *И. Г. Сохина* (НИИ авиационного оборудования, Москва) на тему «Ожидаемые проблемы человеко-машинного взаимодействия в системах искусственного интеллекта» посвящен

проблеме обеспечения взаимодействия космического робота с ИИ с человеком. с ИИ [16].

**Секция 2** «Когнитивные и эргономические аспекты технических и технологических решений интеллектуальных производственных систем, машин и аппаратов» (руководители: д-р тех. наук, проф. *А. В. Киричек*, д-р экон. наук, проф. *О. Н. Сухарев*, д-р психол. наук, проф. *С. Н. Федотов*). Заслушано 8 докладов и сообщений.

В докладе д-ра тех. наук. проф. СПбГЭТУ «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина) *П. И. Падерно* «Эргономические проблемы создания информационных систем, включающих элементы искусственного интеллекта» проанализированы основные трудности создания информационных систем, связанные с разработкой пользовательских интерфейсов и блоков поддержки принятия решений. Автором доклада предложена методология проектирования систем с элементами ИИ и сформулированы предложения по обеспечению эффективного эргономического проектирования таких систем [11].

В сообщении канд. филос. наук, доцента Брянского государственного технического университета *Д. М. Кошлакова*, осуществлен содержательный анализ концептов визуального моделирования систем, изделий и технологий. Предпринята попытка рассмотреть концепт визуального моделирования систем и процессов, в том числе систем и процессов, плохо поддающихся формализации. Проанализированы связи концепта визуального моделирования со смежными по отношению к нему концептами (визуальный язык, визуализация, типы визуализации, концептуализация, цифровизация и т. п.). Сформулирована задача построения систем ИИ, ориентированных на визуализацию знаний и визуальное моделирование. Перспективы дальнейших исследований связываются с развитием комплексной методологии визуального моделирования.

В сообщении канд. тех. наук *О. С. Киселевского* и магистранта *Е. А. Харитон* (Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, Минск, Белоруссия) показано практическое приложение закона Брукса для определения критической численности рабочих групп. Приведена формула зависимости производительности команды от ее численности, представлен график зависимости критической численности группы от допустимых издержек времени.

Внимание онлайн-аудитории привлекло сообщение канд. экон. наук *Л. Э. Петросьяна* и магистра *В. О. Квасовой* (МИРЭА, Москва), связанное с использованием искусственного интеллекта в производстве одежды.



Авторы сообщения показали, каким образом российские инженеры создали уникальное программно-аппаратное решение для автоматического обнаружения дефектов ткани. На одной из площадок Ивановской области «Kanzler» одним из первых на российском рынке внедрил передовую технологию искусственного интеллекта и предложил нейронной сети создать несколько образцов принтов для футболок. При государственной поддержке российский рынок имеет все шансы для развития и внедрения искусственного интеллекта в швейное производство.

Д-р техн. наук, старший научный сотрудник *М. В. Найченко* (ФГБУ «ЦНИИ ВВС» Минобороны России, Санкт-Петербург) подготовил по материалам открытых публикаций аналитический доклад по проблемам эргономического обеспечения разработки и эксплуатации современной авиационной техники. Сделан вывод о необходимости обновления целого ряда нормативной документации по обоснованию эргономических требований к разработке изделий и технологий в авиационной и других отраслях промышленного производства.

*К. Ю. Андросов* (БГТУ) представил сообщение на тему «Компьютерное зрение как междисциплинарная область научных исследований и сегментация металлографических изображений». В материале рассматривается компьютерное зрение как междисциплинарная область научного знания, прослежены междисциплинарные связи элементов систем искусственного интеллекта со смежными областями научного знания.

*К. А. Иванова* и канд. тех. наук, доцент *Д. Н. Левин* (Московский авиационный институт) представили сообщение на тему «Мониторинг передачи информации в человеко-машинных системах в условиях помех», в котором анализируются методы мониторинга, используемые в информационных технологиях, обеспечивающие передачу данных между человеком и машиной, в условиях помех (технические, внешняя среда, речевые отклонения) и особых ситуаций.

В докладе канд. тех. наук *В. И. Рожкова* (СПбГУ промышленных технологий и дизайна, Высшая школа технологии и энергетики, Санкт-Петербург) рассмотрена проблема повышения качества обслуживания автоматизированных систем предприятий целлюлозно-бумажной промышленности. Осуществлен анализ функций и задач персонала, обслуживающего новое оборудование, а также проведена комплексная оценка показателей реализации эргономических требований. Проведение экспресс-обследования показало, что даже на современных предприятиях, спроектированных и построенных с применением тре-

бований эргономики, существует ряд серьезных проблем, решение которых позволит улучшить качество деятельности персонала, повысит производительность труда, снизит потери производства.

**Секция 3** «Искусственный интеллект в эргономическом обеспечении разработки и эксплуатации тренажеров эргатических систем», всего заслушано 9 докладов и сообщений (руководители: д-р психол. наук., проф. *С. Ф. Сергеев*, д-р психол. наук, проф. *В. В. Спасенников*, канд. техн. наук, доцент *В. А. Шкаберин*).

Доклад д-ра техн. наук, проф. *В. С. Заборовского*, д-ра психол. наук, проф. *С. Ф. Сергеева*, д-ра техн. наук, проф. *Л. В. Уткина* (СПбПУ Петра Великого, Санкт-Петербург) связан с рассмотрением интеллектуальной системы управления ресурсами суперкомпьютерного центра коллективного пользования (СКЦ). Показано, что использование информации о результатах функционирования суперкомпьютера можно рассматривать как «размеченные обучающие данные» для системы управления процессами вычислений. По мнению авторов доклада, такие новые абстракции как «выживаемость прикладных заданий» и «полезность диспетчера» могут стать основой новой «теории ИИ». Сделан вывод о том, что «функция выживаемости прикладных заданий» и «функция полезности диспетчера», «энтропия ошибок прогнозирования» используются для решения задачи «объяснительного интеллекта».

Доклад д-ра техн. наук, проф. *О. Н. Корсуна*, *Э. Д. Глухой*, *Н. В. Скрыбикова* (ГНЦ ФГУП «ГОСНИИАС») затрагивает проблему технологии проектирования кадров многофункционального пульта управления (МФПУ) на основе метода иерархического анализа задач. По результатам анализа создан программный комплекс прототипирования и документирования человеко-машинного интерфейса кабины пилотов, обеспечивающий автоматизированное документирование результатов разработки в соответствии со внутренними стандартами предприятия.

Участники конференции из Белоруссии канд. тех. наук, доцент *А. Г. Капустин*, *М. А. Ракитский*, *Д. С. Белявская* (Белорусская государственная академия авиации, Минск) подготовили доклад на тему «Использование систем с искусственным интеллектом в тренажерах для диспетчеров». В докладе представлены материалы эмпирического исследования, посвященного необходимости учета особенностей переработки информации человеком при разработке тренажерно-имитационной аппаратуры систем управления воздушным движением.

Доклад д-ра психол. наук, проф. *С. Ф. Сергеева* и *Н. В. Щеголевой* (СПбГУ, Санкт-Петербург) по теме «Человеческий фактор в системах с генеративным искусственным интеллектом» был посвящен вопро-

сам применения генеративного искусственного интеллекта (ГИИ) и его восприятия пользователями. Показано, что ГИИ представляет собой технологию, способную создавать контент и взаимодействовать с пользователями на высоком уровне. Пользователи воспринимают системы ГИИ как интеллектуальных агентов и «умных собеседников», что влияет на их ожидания и опыт взаимодействия. В заключении авторами сделан вывод, что внедрение систем ГИИ требует внимательного подхода к дизайну и интеграции, учитывающего психологические аспекты и потребности пользователей.

Сообщение по теме «Исследование восприятия сложных интерфейсов для критически важных систем» подготовили канд. тех. наук *В. Э. Янчус* и *В. Ю. Кукуляк* (СПбПУ Петра Великого).

Авторами показано, что критически важные системы (КВС), отказ которых может привести к катастрофическим последствиям, техногенным авариям и человеческим жертвам имеют неправильно спроектированный интерфейс. Анализ материалов и онлайн-ресурсов выявил три основные проблемы: избыточный акцент на конкретных системах и ситуациях, отсутствие комплексного подхода и недостаточное использование современных методов сбора и анализа информации.

Аспирант *Г. А. Смирнов* (Сибирский федеральный университет, Красноярск) сделал доклад на тему «Эргономические принципы визуального представления когнитивных карт диагностики знаний», в котором показано, что интеллектуальные автоматизированные обучающие системы (ИАОС) являются перспективной технологией для обучения с применением когнитивных моделей.

Сообщение канд. психол. наук *Ю. И. Лобановой* и *И. Д. Бешенцева* (Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет) связано с изучением условий труда и особенностями эксплуатируемых систем «человек–транспортное средство (в сфере общественного транспорта).

В докладе канд. психол. наук *Н. Н. Лепехина* и *И. А. Яковлева* (Санкт-Петербургский университет) проведен анализ влияния когнитивных факторов на эффективность познавательных стратегий работников, использующих мобильные информационные системы. Авторами показано, что новые алгоритмы работы связаны с заменой бумажного документооборота на автоматизацию с использованием мобильных устройств. На основе эмпирического исследования подтверждена гипотеза о том, что эффективные когнитивные стратегии, используемые при обучении пользователей, повышают успешность выполнения рабочих задач.

Сообщение канд. тех. наук *А. О. Трубакова* и *И. Г. Тонконожко* (БГТУ) посвящено оценке влияния цветового порога на эффективность распознавания дорожных знаков на видео. Авторами показано, что использование камер для контроля соблюдения правил дорожного движения и распознавания дорожных знаков становится все более актуальным в автомобильной отрасли.

**Секция 4 «Интеллектуальные технологии эргодизайна в контексте дихотомии устойчивого—неустойчивого развития глобальной социотехноприродной системы»**, всего заслушано 7 докладов и сообщений. Руководители секции: канд. биол. наук, доцент *А. А. Кузьменко*, д-р психол. наук, профессор *М. Р. Арпентьева*, д-р филос. наук, проф. РАН *Е. А. Дергачева*.

В докладе д-ра тех. наук, проф. *В. В. Арутюнова* (РГГУ, Москва) представлены результаты анализа на основе данных РИНЦ с учетом наукометрических показателей (публикационной активности, цитируемости и др.) востребованности в 2018—2023 годы работ российских исследователей в сфере этических проблем внедрения ИИ-систем. Средний *h*-индекс Хирша, в рассматриваемой области знаний российских исследователей в 2018—2023 годы, оказался равным 12. Это значение показателя свидетельствует о достаточно высокой научной квалификации российских исследователей в рассматриваемой области знаний.

В докладе канд. тех. наук, *И. В. Образцова* (ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия», Санкт-Петербург) рассматривалось влияние цифровой трансформации на экономическую сферу, социальную структуру, права и приватность человека, а также на подходы к управлению и безопасности. Отмечено, что внедрение ИИ в военную сферу требует тщательного анализа потенциальных рисков и выработки четких мер безопасности.

Доклад канд. психол. наук, доц. *М. В. Прохоровой*, канд. экон. наук, доц. *О. Ю. Ангеловой*, канд. социол. наук., доц. *Т. О. Подольской* (Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского) на тему «Отношение студенческой молодежи к феномену искусственного интеллекта» посвящен анализу результатов исследования готовности студенческой молодежи к использованию искусственного интеллекта в различных сферах науки и практики. В результате исследования было установлено, что студенты, считают искусственный интеллект своим помощником в обработке данных, активно применяют его, но не готовы нести финансовые расходы за его использование.

*Л. А. Романова* (Северо-Западный государственный медицинский университет им. И. И. Мечникова, Санкт-Петербург) сделала доклад

на тему «Модель Раша–Фергюссона как инструмент оценки работы реабилитационных учреждений». Докладчик продемонстрировала результаты исследования, направленные на возможность применения модели Раша–Фергюссона для оценки результатов анализа работы реабилитационных учреждений по результатам тестирования различных групп респондентов.

*Н. Ю. Красиков* (Санкт-Петербург) в докладе «Интеллектуальный анализ мнений как первый этап анализа „затраты–выгоды“ при проектировании составов для высокоскоростных магистралей» продемонстрировал попытку применения искусственного интеллекта для анализа больших данных в области эргономики научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

В докладе канд. тех. наук., доц. *Ю. М. Казакова* и *О. Р. Паневина* (БГТУ) на тему «Анализ эффективности предприятия в сфере 3D-печати с использованием нейронных сетей» рассмотрены вопросы анализа эффективности предприятия в сфере 3D-печати с использованием нейронных сетей. Разработаны нейронные сети и соответствующее программное обеспечение, способные анализировать 32 параметра производственной деятельности.

Канд. тех. наук, доц. *А. А. Тищенко* и *Н. Д. Теленев* (БГТУ) представили сообщение на тему «Возможности применения методов бутстрепинга при анализе естественно-языковых текстов», в котором рассматривается один из современных методов, извлечения данных из текста. Выбранный подход помогают даже в тех случаях, когда обучающие данные для моделей недоступны или их сложно получить.

**Секция 5** «Искусственный интеллект в перспективных пользовательских интерфейсах эргатических систем», всего заслушано 5 докладов и сообщений (руководители: д-р тех. наук, проф. *П. И. Падерно*, канд. тех. наук, доцент *К. В. Дергачев*, д-р тех. наук, проф. *Я. А. Туровский*).

Доклад *А. И. Латынова* и д-ра психол. наук, проф. *С. Ф. Сергеева* (СПбГУ) «Юзабилити-исследование главных страниц веб-сайтов ведущих вузов Санкт-Петербурга» посвящен результатам эксперимента в области юзабилити-исследования главных страниц сайтов ведущих вузов Санкт-Петербурга: СПбГУ, ИТМО, СПбПУ, СПбГЭТУ ЛЭТИ. Использовалась технология компьютерного айтрекинга на базе интернет-сервиса «Gaze Recorder». При обработке данных использовались статистические программы «Webcam Eye Tracking». В результате исследования составлен рейтинг главных страниц сайтов ведущих вузов Санкт-Петербурга.

В докладе ст. преп. *Е. В. Боревиц*, канд. тех. наук, доц. *В. Э. Янчуса* (СПбПУ Петра Великого) представлен алгоритм работы прототипа адаптивного интерфейса с использованием ИИ. В основе его работы лежит учет индивидуальных особенности пользователей, чувствительность глаза к цветоразличению, различие между задачами, стоящими перед операторами.

В докладе *К. И. Золотарева*, *Т. А. Никитиной* (СПбПУ Петра Великого) рассматривалась методика исследования эффективности контекстной рекламы на информативных веб-ресурсах с использованием технологии айтрекинга. В рамках исследования анализировались форматы и местоположение рекламных блоков на страницах веб-ресурсов, влияние цвета, положения и размера баннеров на их эффективность. Предложена методика экспериментального исследования позволяющая проводить более точные и персонализированные рекламные кампании в онлайн-среде.

В докладе *А. В. Сергеева* и д-ра психол. наук, проф. *С. Ф. Сергеева* (ГНЦ РФ ЦНИИ РТК, Санкт-Петербург) «Виртуальные органы управления в индуцированных средах интерфейсов промышленных роботов» рассматриваются вопросы разработки эффективных виртуальных органов управления в индуцированных виртуальных средах пользовательских интерфейсов промышленных роботов. Показана роль управляемой интерактивности и иммерсивности в контролируемой индуцированной управляющей среде позволяющие создать эффективную и безопасную среду управления. Рассматриваются возможности использования двойного контроля (оператором и алгоритмом ИИ) за выполнением алгоритма управления, что позволяет повысить надежность и качество деятельности оператора, эффективность системы.

Доклад *В. Н. Малышевой* и канд. тех. наук, доц. *В. Э. Янчуса* (СПбПУ Петра Великого) на тему «Особенности разработки графических интерфейсов симбиотических систем» продемонстрировал особенности разработки интерфейсов в контексте оптимизации человеко-машинного взаимодействия. Работа включает описание предлагаемых принципов создания и оценки интерфейсов с учетом внешних условий.

В докладе *Г. А. Черепенникова* и канд. тех. наук, доц. *В. Э. Янчуса* (СПбПУ Петра Великого) на тему «Особенности восприятия информации операторами в системах дополненной реальности» проведен анализ влияния конфигураций AR-устройств на восприятие информации, используя экспериментальный стенд для тестирования операторов. Авторы пришли к выводу, что результаты работы позволяют определить оптимальные параметры эффективного использования AR

в разных сферах, улучшая взаимодействие с информацией и заменяя традиционные дисплеи.

*П. А. Хлопков*, канд. тех. наук, доц. *С. В. Кондратенко*, д-р психол. наук, проф. *В. В. Спасенников* (БГТУ) представили доклад на тему «Сравнительный анализ использования элементов систем искусственного интеллекта для патентного поиска», в котором показаны особенности поиска новых идей и решений в цифровой экономике. Приведены наиболее известные системы патентного поиска использующие ИИ, осуществлен их анализ.

Доклад *А. О. Плешакова* и д-ра психол. наук, проф., *С. Ф. Сергеева* (ГНЦ РФ ЦНИИ РТК, Санкт-Петербург) посвящен перспективам внедрения технологий генеративного искусственного интеллекта в техносимбиотические интерфейсы. Рассматриваются тематические и научно-прикладные вопросы создания симбиотических человеко-машинных интерфейсов (СЧМИ), объединяющих когнитивные возможности человека и ресурсы генеративного искусственного интеллекта машины для выполнения целевых задач эргатической системы, повышения надежности и эффективности человеческого звена. Предлагается в качестве симбиотического партнера использовать агентов на базе мультимодальных технологий генеративного искусственного интеллекта. Рассматриваются методы и подходы, позволяющие обеспечить комплексное, в симбиотической форме, взаимодействие между оператором и искусственным агентом.

## **Заключение и решение конференции**

Работа конференции завершилась проведением 6 июня 2024 года круглого стола с обсуждением проекта решения по итогам конференции. Ведущие: д-р тех. наук, проф. *А. В. Киричек*, д-р психол. наук, проф. *С. Ф. Сергеев*, д-р психол. наук, проф. *В. В. Спасенников*.

В ходе круглого стола выступили: *А. А. Кузьменко* (Брянск), *Е. А. Дергачева* (Брянск), *П. И. Падерно* (Санкт-Петербург), *А. В. Чунтул* (Москва), *И. Г. Сохин* (Москва), *О. С. Сухарев* (Москва), *С. Ф. Сергеев* (Санкт-Петербург), *А. В. Киричек* (Брянск), *В. В. Спасенников* (Брянск).

Основными темами обсуждения на круглом столе стали необходимость введения в номенклатуру учебных специальностей новой технической специальности «Эргономика», с присвоением квалификации инженер-эргономист. Принято следующее решение конференции:

Конференция проведена в соответствии с направлениями Национальной стратегии развития ИИ на период до 2030 года утвержда-

денной Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 14.02.2024). Количество участников конференции, представляющих академическую, вузовскую и отраслевую науку гражданской и оборонной отраслей, составило 212 человек из 9 регионов Российской Федерации (РФ), а также Белоруссии, Казахстана и Приднестровской Молдавской Республики. Из них 2 академика РАН, 30 докторов и 120 кандидатов наук. На конференции представлено 12 пленарных докладов ведущих ученых России, 9 докладов ученых стран ближнего зарубежья и более 40 секционных докладов.

Ускоренное развитие и внедрение наукоемких сквозных технологий искусственного интеллекта в приоритетных отраслях народного хозяйства, оборонно-промышленном комплексе и социальной сфере критически важно для обеспечения научно-технологического развития РФ.

Для обеспечения информационно-технологического суверенитета и обороноспособности Российской Федерации с учетом тенденций развития систем искусственного интеллекта (СИИ), эргономического обеспечения разработки и эксплуатации систем, изделий и технологий, экспертное научное сообщество считает необходимым.

Рекомендовать Росстандарту расширить программу стандартизации в области эргономики с созданием Координационного совета из компетентных представителей Заказчика и эргономического сообщества и разработкой программы развития («дорожной карты»). Разработать и утвердить на правительственном уровне модернизированную систему стандартов в области эргономики взаимодействия с СИИ [2].

Поддержать работу Межрегиональной эргономической ассоциации (МЭА) с целью организации экспертной деятельности и проведения аналитических и экспериментальных исследований в области поиска эффективных методов и способов человеко-машинного взаимодействия с СИИ, разработки интеллектуальных человеко-машинных интерфейсов. Рекомендовать МЭА создать общедоступную платформу в сети Интернет для общения эргономического сообщества, обмена данными, обеспечения доступа разработчиков и исследователей к готовым наборам размеченных данных, алгоритмам и результатам машинного обучения СИИ.

Организовать подготовку и переподготовку специалистов по эргономике, обладающих знаниями и навыками работы с СИИ [3], для чего ввести в номенклатуру учебных специальностей техническую специальность «Эргономика» с присвоением квалификации «Инженер-эр-



гономист»; Минобрнауки РФ разрешать в упрощенном заявительном порядке вузам, входящим в МЭА, вносить в лицензию на образовательную деятельность направление подготовки и указанную специальность. Конференция показала серьезные научные и практические перспективы развития дисциплин учета человеческого фактора в условиях активного развития инженерных и эргономических направлений формирования среды техногенного мира.

### Литература

1. *Акимова А. Ю., Обознов А. А.* Доверие и недоверие человека технике // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 6. С. 56–69.
2. *Гарбук С. В., Шалаев А. П.* Перспективная структура национальных стандартов в области искусственного интеллекта // Стандарты и качество. 2021. № 10. С. 26–33.
3. *Городецкий И. Г., Назаренко Н. А., Падерно П. И.* Обучение эргономистов (подготовка и переподготовка) // Человеческий фактор в сложных технических системах и средах (Эрго – 2018): Труды Третьей международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 07 июля 2018 года / Под ред. А. Н. Анохина, А. А. Обознова, П. И. Падерно, С. Ф. Сергеева. СПб.: Межрегиональная общественная организация «Эргономическая ассоциация», 2018. С. 51–59.
4. *Дергачева Е. А.* Инновационные идеи в теории философии социально-техногенного развития мира и смены эволюции жизни (к 85-летию профессора Э. С. Демиденко) // Эргодизайн. 2022. № 2 (16). С. 144–152.
5. *Кузьменко А. А.* Роль эргономики и искусственного интеллекта в устойчивом развитии социально-техногенного мира // Ноосферные исследования. 2024. № 1. С. 25–30.
6. *Кузьменко А. А.* Становление и развитие эргономики в условиях социально-техногенного мира // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Сер. «Социально-экономические науки». 2024. Т. 17. № 1. С. 123–135.
7. *Лекторский В. А.* О философских проблемах искусственного интеллекта и когнитивных исследований // Философские науки. 2021. Т. 64. № 1. С. 7–12.
8. *Лепский В. Е.* Философско-методологические основания постнеклассической кибернетики третьего порядка // Вопросы философии. 2022. № 8. С. 211–215.
9. *Лепский В. Е.* Проблема субъекта в инженерной психологии и эргономике (управленческий аспект) // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2015. Т. 3. № 1 (75). С. 19–25.

10. Приказ Минобрнауки России от 24.02.2021 № 118 (ред. от 24.07.2023) Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени, и внесении изменения в Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 ноября 2017 г. № 1093 (зарегистрировано в Минюсте России 06.04.2021 № 62998).
11. *Сергеев С. Ф., Падерно П. И., Назаренко Н. А.* Введение в проектирование интеллектуальных интерфейсов: Учебное пособие. СПб.: СПбГУ ИТМО, 2011.
12. *Сергеев С. Ф.* Психологические аспекты проблемы искусственного интеллекта // Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 33–53.
13. *Сергеев С. Ф.* Интеллектуальный техносимбиоз в сложных человеко-машинных системах // Эргодизайн. 2021. № 1 (11). С. 70–76.
14. *Сергеев С. Ф.* Методологические проблемы инженерной психологии и эргономики техногенного мира // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 3. С. 25–33.
15. *Сергеев С. Ф.* Введение в когнитивную эргономику и инженерную психологию: учебное пособие. М.–Вологда: Инфра-Инженерия, 2024.
16. *Сохин И. Г.* Моделирование состояний компетентности космонавтов в процессе тренажерной подготовки // Космонавтика и ракетостроение. 2011. № 4 (65). С. 180–185.
17. *Касьмова Г. К., Валеева Г. В., Сетяева Н. Н., Арпентьева М. Р., Флиндт Н.* Социально-психологические проблемы смарт-образования // Известия Иркутского государственного университета. Сер. «Психология». 2021. Т. 36. С. 80–94.
18. *Спасенников В. В.* Сравнительный анализ публикационной активности отечественных психологов и эргономистов с использованием показателей цитируемости // Эргодизайн. 2021. № 4 (14). С. 235–249.
19. *Спасенников В. В.* Опыт управления инновационной деятельностью в процессе создания и внедрения изобретений // Экономика науки. 2023. Т. 9. № 2. С. 47–59.
20. *Сухарев О. С.* Специальный критерий оценки уровня индустриализации экономики: алгоритм измерения // Эргодизайн. 2023. № 1 (19). С. 35–42.
21. *Туровский Я. А., Тищенко В. А.* Оценка возможности прогноза эффективности освоения интерфейсов человек-компьютер на основе предварительного психологического тестирования операторов // Эргодизайн. 2022. № 1 (15). С. 66–71.

22. Ушаков Д. В. Искусственный интеллект как инструмент психологического исследования // Сибирский психологический журнал. 2023. № 90. С. 188–200.
23. Указ Президента РФ от 10 октября 2019 года, № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации». С изменениями и дополнениями от 15 февраля 2024 г.
24. Шелепин Ю. Е., Луцив В. Р., Коротяев В. В. Оптические технологии и зрительная картина мира: иконика и нейроиконика // Оптический журнал. 2022. Т. 89. № 8. С. 3–7.
25. Чунтул А. В. Эргономические проблемы разработки информационного обеспечения экипажей вертолетов новых поколений // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. Т. 1. № 1 (38). С. 46–48.
26. Чунтул А. В. Психофизиологические и эргономические аспекты восприятия зрительных образов, формируемых средствами технического зрения // Эргодизайн. 2021. № 4 (14). С. 306–312.

**Development directions of engineering psychology (technical sciences): based on materials from the conference “Intelligent technologies in ergonomics and cognitive sciences – Bryansk 2024”**

*S. F. Sergeyev, V. V. Spasennikov*

*St Petersburg State University, St Petersburg, Bryansk State Technical University, Bryansk*

This paper explores the directions and prospects for the development of engineering psychology and cognitive ergonomics (technical sciences) in relation to the rapid advancement of artificial intelligence technologies and the integration of large language models (LLMs) into ergatic systems and environments. The relevance, scientific, and practical significance of human factor disciplines in the observed development of both the technological and human components of a technogenic society are demonstrated based on reports from the All-Russian Scientific and Practical Conference (BSTU, Bryansk, June 4–6, 2024). The paper discusses the formation of intelligent forms of interaction between humans and the technogenic environment, in the form of a technosymbiosis of artificial and natural intelligence, the implementation of multimodal and neuro-interfaces, and intelligent agents in engineering practice.

*Keywords:* engineering psychology, human-technology integration, interfaces, artificial intelligence, cognitive ergonomics, neurotechnology, technosymbiotic systems, human-machine interaction, human factors, digital transformations, ergodesign, ethical and social implications of AI systems.

## **Инженерно-психологические аспекты взаимодействия летчиков с электронными информационными средами кабин вертолетов**

*А. Н. Яценко*

АО «Национальный центр вертолетостроения им. М.Л. Миля и Н. И. Камова», рп. Томилино, г. о. Люберцы, Московская обл.

Рассмотрены аспекты формирования систем отображения информации экипажей современных и перспективных вертолетов. Выполнен анализ литературных данных по исследованию цветового кодирования индикационных элементов на экранах электронных индикаторов. Представлены результаты исследования эффективности зрительного восприятия знаковой информации на экране индикатора.

*Ключевые слова:* электронный индикатор, цветовое кодирование, индикационный элемент, зрительное восприятие, яркостной контраст.

### **Введение**

Система эргономического обеспечения проектирования и эксплуатации авиационной техники, реализуемая в нашей стране, предполагает изучение взаимодействия экипажей с перспективными системами отображения информации (СОИ), в целях повышения качества деятельности, безопасности, работоспособности, и сохранения здоровья летного состава.

В настоящее время, разрабатываемые летательные аппараты (ЛА) оснащаются принципиально новыми комплексами, включающими в себя обзорные оптические системы, телевизионные и тепловизионные станции, приборы ночного видения, системы лазерного наведения и др., с выдачей информации на экраны электронных индикаторов.

Необходимо отметить, что первые попытки внедрения подобных комплексов на самолетах и вертолетах более 40 лет тому назад пока-

зали, что по своим эргономическим характеристикам они не только не обеспечивали в полной мере эффективность выполнения профессиональных задач, но и снижали безопасность полетов. В частности, в процессе разработки этих комплексов не учитывался возросший уровень информационного взаимодействия, который связан с декодированием воспринимаемых сигналов и формированием психического образа полета и пространственного положения управляемых объектов [16].

Для решения этих проблем, в информационную среду ЛА включаются многофункциональные индикаторы (МФИ) на базе жидкокристаллических (ЖК) матриц. В основе такого решения лежат возможности ЖК-индикаторов одновременно представлять экипажам параметрическую информацию в виде кодированных элементов (индексов, шкал, мнемосхем и др.), и изображение внекабинного пространства. Таким образом, включение ЖК-индикаторов в бортовые СОИ открывает возможность конструирования приборных досок (ПД) вертолетов, которые принципиально отличаются от традиционных по конфигурации и представлению информации экипажам [10].

Вместе с тем, различные конструктивные подходы к формированию информационного поля кабин экипажей на вертолетах привели к следующим вариантам их исполнения:

- ПД с электромеханическими приборами в качестве основной пилотажно-навигационной группы и резервными электромеханическими приборами (традиционная приборная доска);
- ПД с электромеханическими приборами в качестве основной пилотажно-навигационной группы в сочетании с электронной индикацией и резервными электромеханическими приборами;
- ПД с электромеханическими приборами в качестве основной пилотажно-навигационной группы и резервной электронной индикацией;
- ПД с электронной индикацией в качестве основной пилотажно-навигационной группы и резервными электромеханическими приборами;
- ПД с электронной индикацией в качестве основной пилотажно-навигационной группы и резервной электронной индикацией.

В целом, при различных вариантах применения ЖК-индикаторов в составе СОИ вертолета, обеспечивается расширение объема информации, представляемой на ограниченной площади приборной доски и повышение ее наглядности.

При этом, в процессе эргономического обеспечения их разработки, потребовалось провести исследования по оптимизации многообразия способов представления электронной индикации на МФИ, в части отображения различных форм и размеров шкал, символов, мнемосхем с использованием обширной цветовой гаммы, заливки фона и контраста изображения.

В настоящих материалах представляются результаты исследований зрительного восприятия электронной индикации, предъявляемой летчику с определением ее контраста, разрешения экрана МФИ, цветности знаковой индикации.

### **Анализ литературных данных в части использования цветового кодирования индикационных элементов на экранах электронных индикаторов**

Исследованию особенностей использования цвета как кодирующего признака посвящено большое количество работ [1, 2, 3, 4, 6, 11, 13]. Основными направлениями изучения этого вопроса являлись исследования количества надежно различимых цветов, скорости и точности переработки информации о цвете по сравнению с ахроматическими признаками (форма, размер, яркость и др.), особенностей восприятия цвета символов с учетом фона, механизмов переработки информации о цвете.

В исследовании, выполненном С. W. Eriksen, Н. W. Nake, авторами было отмечено, что в большинстве случаев цветовой код имеет преимущество в скорости и точности переработки информации по сравнению с ахроматическими признаками при решении задач поиска и слежения на экране дисплея [21].

В работе R. E. Christ, специально посвященной этому вопросу, приводятся сравнительные данные эффективности цветового кодирования и ахроматических кодирующих признаков (яркость, размер, форма) [20]. Анализ результатов 42 исследований за 20-летний период выявил, что скорость и точность поиска при использовании цвета на 170% выше, чем при кодировании размером, на 32% выше, чем при кодировании яркостью, на 200% выше, чем при кодировании формой.

Исследования по цветоразличению показали, что число ошибок опознания возрастает с увеличением количества тестовых цветов. При этом было установлено, что их общее количество не должно превышать 5 или 10, если допустимо небольшое число ошибок (2,5%). В ряде работ отмечалось, что при хороших условиях наблюдения на-

дежно различаются от 5 до 8 цветов, при оптимальных условиях: 9–12 цветов. М. Хеландер, описывая требования задачи выбора цветового кода, указывал на тот факт, что число необходимых цветов дисплея зависит от задачи, стоящей перед оператором [14]. При выполнении высококачественных графических работ эффективно использование сотен оттенков, а для простого цветового кода использование более 10 цветов вызывает трудности.

В работе, посвященной использованию цвета в коде, отмечалось, что к цветовым комбинациям для отображения важной информации подходят сочетания желтый на розовом, зеленый на красном, голубой на красном, белый на синем фоне; к нерекомендуемым сочетаниям относят красный на розовом, голубой на зеленом, желтые на белом, черные на синем и наоборот [13].

В работе Смита и Томаса было показано, что эффективность цветового кодирования зависит от количества объектов на экране индикатора, определяющих плотность изображения [11]. Была получена линейная зависимость между плотностью изображения и временем поиска цели. Авторы указывают на тот факт, что цветовое кодирование является сильным средством различения между классами элементов. Высказано предположение, что данный эффект связан с субъективной группировкой всех объектов одинакового цвета, их объединением в одну целостную зрительную единицу (гештальт).

В этой же работе было выявлено влияние совместного использования цветового и символьного кода, а также показано, что эффективность цветового кодирования не зависит от конкретного символьного кода, к которому добавлен цвет. Отсюда следует практически важный вывод о возможности наложения цвета на уже имеющийся символьный код без увеличения числа элементов для передачи дополнительной информации [11].

В работе Т. П. Зинченко, посвященной исследованию процессов поиска и опознания многомерных стимулов, приводятся данные о том, что при определении одного из параметров многомерного стимула испытуемые более точно определяют цвет и форму стимула, чем его ориентацию и размер [3]. При решении задачи классификации одномерных и двухмерных объектов исследовалось влияние цвета на классификацию по признаку формы и наоборот. Было установлено, что скорость классификации одномерных стимулов по признаку цвета существенно превышает скорость классификации по форме. А влияние цвета на время и точность классификации по форме оказалось более значимым, чем обратное.

Обобщив результаты исследований многих авторов, можно отметить следующее:

- цветовой код отличает большая скорость и точность поиска заданного объекта на экране, возможность группировки объектов в смысловые единицы восприятия, способность наложения на другие коды;
- использование цвета целесообразно как в качестве средства улучшения «различимости» информации, так и в качестве сигнализатора о состоянии объекта;
- допустимо использование в цветовом коде не более 10 цветов.

Следует отметить, что работы, посвященные вопросам восприятия цвета в качестве кодирующего признака, проводились в основном в лабораторных условиях для задач поиска, слежения, опознания абстрактных символов на электронных дисплеях. Несравненно больший интерес представляют исследования, проведенные с целью выявления эффективности цветового кодирования на бортовых авиационных дисплеях.

Их актуальность обусловлена тем, что расширение возможностей и задач, решаемых современными ЛА, оснащение их сложными вычислительными комплексами привело к резкому возрастанию объема информации, которую летчик должен воспринять и переработать за короткое время.

В одной из работ М. G. Krebs, A. D. Wolf, наиболее полно охватывающих круг вопросов, связанных с применением цвета на авиационных индикаторах, указывается, что цвет наиболее эффективно может быть использован следующими способами:

- в качестве вспомогательного средства для выделения конкретного символа из высокоструктурированного изображения;
- ориентиром или сигналом тревоги при изменении состояния параметров;
- способом группировки или разделения символов на функциональные группы;
- средством улучшения видимости символов при ухудшении качества изображения или в результате наложения символов на монохроматическое изображение (цвет может облегчить зрительное восприятие за счет добавления цветового контраста) [22].

Также было отмечено, что при небольшой плотности изображения, цвет мало способствует улучшению характеристик работы оператора. При этом индикаторы с небольшой плотностью изображения могут



быть более привлекательны с эстетической точки зрения и, при возможности выбора, многие летчики предпочитают цветные индикаторы. Однако следует учитывать, что при практическом использовании плохо подобранный цвет может стать отвлекающим и даже мешающим фактором, поскольку:

- цвет символа замечается оператором независимо от того, имеет ли этот цвет значение, связанное непосредственно с выполняемой задачей;
- символы одного и того же цвета могут группироваться способом, который напрямую не связан с задачей;
- беспорядочное или непродуманное использование цвета на одном индикаторе может уменьшать эффективность восприятия цветового кодирования на другом индикаторе.

В своей работе M. G. Krebs, A. D. Wolf сформулировали ряд следующих рекомендаций по выбору числа цветов:

- использование минимального числа цветов;
- не использовать дополнительные цвета, где это не связано с задачей оператора;
- использование не более 5 цветов на дисплее. Рекомендуемое оптимальное число цветов – 4 [22].

При этом основным кодом из 4 цветов является: красный, желтый, зеленый и голубой. Голубой цвет рекомендуется использоваться для кодирования участков или символов большого размера, поскольку острота его визуального восприятия хуже, чем для других цветов [17].

Результаты исследований указывают на повышение роли дополнительного кодирования цветом при усложнении задачи [1]. Было установлено, что поиск значимого индекса на экране цветного индикатора занимал меньше времени, в сравнении с монохроматическим изображением при усложнении условий захода на посадку, в то время как при моделировании на тренажере нормальных условий полета разницы по скорости и точности обнаружения индексов не получено.

Авторы делают вывод о различной роли цвета для повышения надежности восприятия и оценки летчиками пилотажно-навигационных параметров [1]. При этом отмечается, что в обычных условиях, не требующих быстрой и дифференцированной оценки ситуации, признак цвета является избыточным и не влияет на показатели деятельности летчика. Однако в случаях, требующих быстрой оценки обстановки,

признак цвета активно используется летчиками, что приводит к сокращению времени поиска значимых индексов.

Таким образом, анализ результатов исследований применения цветового кодирования на авиационных электронных индикаторах показывает, что эффективность применения цвета зависит от типа задачи, решаемой летчиком, степени ее сложности и способов использования цвета.

Вместе с тем, применение цветной заливки фона на современных электронных ЖК-индикаторах определяет необходимость учитывать не только требования к цветовому коду представляемых символов, но и исследовать достаточность яркостного контраста для обеспечения оптимальных условий восприятия информации экипажем. При этом, в доступной нормативно-технической документации (ОСТ 100345 [7]), для средств отображения информации, основанных на принципе активного высвечивания информации, требования к яркостному контрасту представлены только для знаков и символов 30 угл. мин. — не менее 0,5.

Необходимо также учитывать особенности условий деятельности летчика вертолета, влияющие на восприятие информации с экрана электронного индикатора, в части: неравномерности засветок экрана внешним освещением, бликами на экране, попадания прямых солнечных лучей.

Данные обстоятельства потребовали проведения исследований по установлению оптимального яркостного контраста индикационных элементов при проектировании СОИ с использованием ЖК-индикаторов в целях обеспечения безошибочного считывания информации летчиком в процессе выполнения трудовой деятельности.

### **Результаты исследований эффективности зрительного восприятия знаковой информации на экране индикатора**

Для определения оптимальных условий деятельности экипажа в системе «летчик—бортовые СОИ—среда», специалистами АО «НЦВ Миль и Камов» совместно с ГНИИИ ВМ МО РФ были проведены исследования эффективности зрительного восприятия знаковой информации на экране ЖК-индикатора.

В проведении экспериментов приняли участие 6 испытуемых с нормальным офтальмологическим статусом, имеющие опыт эргономической оценки систем отображения информации. В данной серии исследований было выполнено 1890 замеров.

Эксперименты проводились с использованием программного обеспечения «Электронный тахистоскоп». Данная программа позволяла предъявлять на экране знаковый алфавит с заданными характеристиками. В качестве алфавита использовался буквенно-цифровой ряд из 15 знаков, предъявляемых в случайном порядке. Измерения яркости знаков и фона проводились в соответствии с требованиями ОСТ 100669.

Яркостный контраст ( $K$ ) знака и фона в соответствии с ОСТ 100533 определялся по формуле  $K=(L-L_{\phi})/L_{\phi}$ , где  $L$  – яркость знака с учетом дополнительной яркости от внешнего освещения,  $\text{кд/м}^2$ ,  $L_{\phi}$  – яркость фона, на котором предъявляется знак,  $\text{кд/м}^2$ .

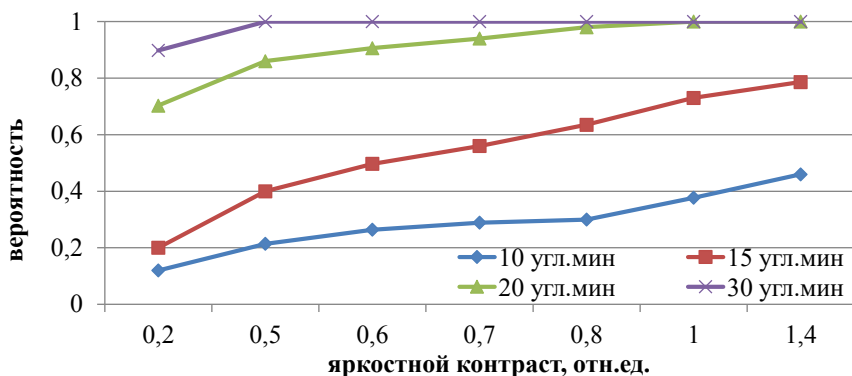
В ходе проведения работы было исследовано влияние яркостного контраста знака и фона на эффективность зрительного восприятия информации. Значения яркостного контраста составляли 0,2, 0,5, 0,6, 0,7, 0,8, 1,0 и 1,4. Разрешение экрана монитора равнялось  $640 \times 480$ ,  $800 \times 600$ ,  $1024 \times 768$  пикселей; угловой размер знаков – 10–30 угл. мин.

В исследованиях также было изучено влияния цветового контраста знака и фона на эффективность зрительного восприятия информации с экрана дисплея. Испытуемым предъявлялись знаки белого цвета на черном фоне (ахроматический вариант) и красного, желтого, зеленого и синего цветов на черном или белом фоне экрана. Яркостный контраст знаков и фона составлял 0,5; разрешение экрана –  $640 \times 480$  пикселей; размер знаков – 20 угл. мин.

На рисунке 1 представлены данные по вероятности опознания знаков размером 10, 15, 20, 30 угл. мин при яркостном контрасте с фоном 0,2, 0,5, 0,6, 0,7, 0,8, 1, 1,4 на экране монитора с разрешением  $640 \times 480$  пикселей.

Согласно данным, представленным на рисунке 1, при величине контраста 0,2 ни один из исследованных размеров знака не обеспечивает надежного опознания. Однако при увеличении яркостного контраста вероятность опознания знаков возрастает до следующих значений:

- для максимального исследованного размера в 30 угл. мин безошибочное опознание знаков обеспечивается при яркостном контрасте около 0,5;
- для знаков с угловыми размерами в 20 угл. мин для надежного опознания необходим контраст не менее 0,8;
- для знаков размером 15 и 10 угл. мин влияние яркостного контраста становится менее выраженным и в рассматриваемом диапазоне контрастов для знаков размером 15 угл. мин вероятность их опознания не превышает 0,8, а для знаков размером 10 угл. мин – 0,5.



**Рис. 1.** Вероятность опознания знаков размером 10, 15, 20, 30 угл. мин при различном яркостном контрасте с фоном, на экране с разрешением 640×480 пикселей

Учитывая характер зависимости можно предполагать, что при дальнейшем увеличении контраста, не будет достигнуто безошибочное опознание знаков с угловым размером 15 угл. мин. и менее.

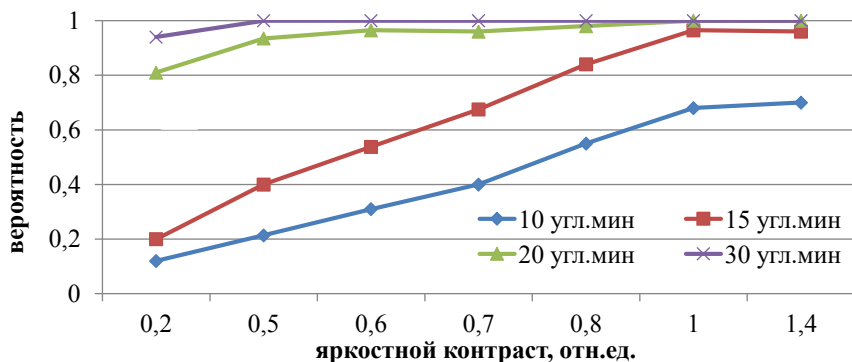
На рисунках 2–3 представлены зависимости опознания знаков размером 10–30 угл. мин от их яркостного контраста при разрешении экрана 800×600 и 1024×768 пикселей.

Представленные на рисунках 2–3 результаты исследований показали, что увеличение контраста знаков на экране с более высоким разрешением обеспечивает повышение вероятности опознания знаков. Использование более высокого разрешения экрана позволило обеспечить опознание знаков размером 15 угл. мин при их яркостном контрасте 1,0.

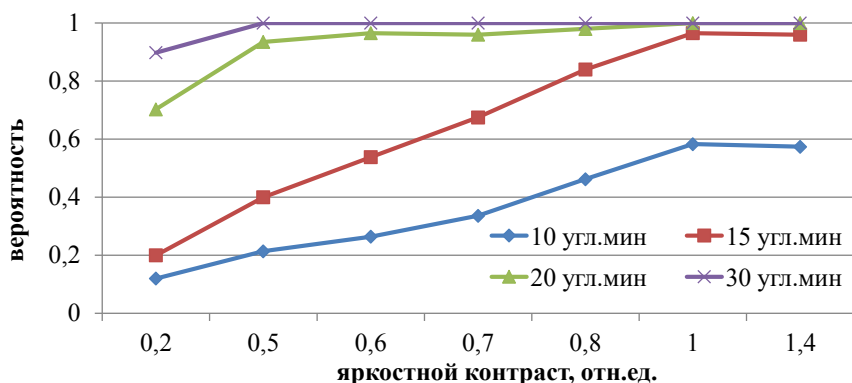
Результаты проведенной серии исследований показали, что основными характеристиками, определяющими надежность опознания знаковой информации на экране ЖК-монитора, являются угловой размер элементов изображения, их яркостный контраст с фоном, разрешение экрана монитора. Этот факт имеет практическое значение при конструировании электронной СОИ, поскольку позволяет компенсировать, в определенном диапазоне, не оптимальность одного из параметров, частично или полностью увеличением других параметров.

На рисунке 4 представлены данные, характеризующие влияние цветового контраста на эффективность опознания знаков с угловым размером 20 угл. мин и яркостным контрастом 0,5.

Представленные на рисунке 4 данные свидетельствуют, что вероятность опознания знаков размером 20 угл. мин и яркостным контраст-



**Рис. 2.** Вероятность опознания знаков размером 10, 15, 20, 30 угл. мин при различном яркостном контрасте с фоном, на экране с разрешением 800×600 пикселей

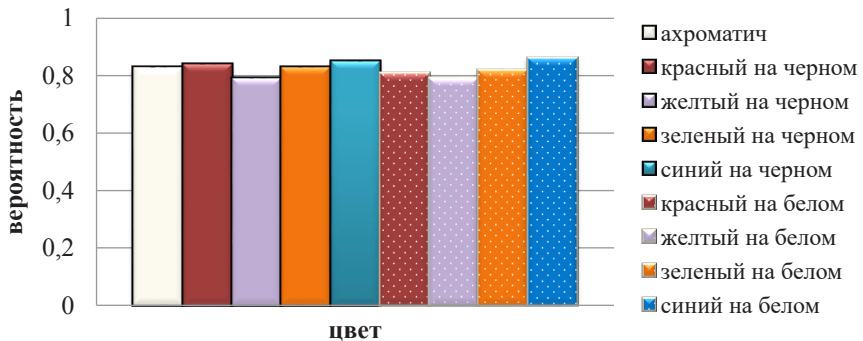


**Рис. 3.** Вероятность опознания знаков размером 10, 15, 20, 30 угл. мин. при различном яркостном контрасте с фоном, на экране с разрешением 1024×768 пикселей

том 0,5 составляет около 0,8, независимо от цвета знака и фона, на котором он предьявляется.

### Заключение

Результаты проведенных инженерно-психологических исследований особенностей взаимодействия летчиков с электронными информационными средами кабин вертолетов показали, что одной из важных



**Рис. 4.** Вероятность опознавания знаков с угловым размером 20 угл. мин и яркостным контрастом с фоном 0,5, при различных цветовых контрастах

характеристик, влияющих на эффективность зрительного восприятия информации, являются: угловой размер индицируемых элементов изображения; яркостный контраст изображения и фона и разрешающая способность экрана индикатора.

При этом необходимо отметить, что нормативом ОСТ 100345 регламентированы объединенные требования к яркостному контрасту 0,5 для знаков и символов с угловыми размерами не менее 30 угл. мин.

Проведенные нами исследования показали выполнение этого требования для знаков, индицируемых на экране ЖК-индикатора с разрешением 640×480 пикселей. Увеличение яркостного контраста приводило к повышению вероятности опознавания знаков, а при достижении контраста 0,8 опознавались все знаки размером 20 угл. мин.

В свою очередь увеличение разрешения экрана неодинаково сказывается на опознании знаков различного углового размера. Так, знаки размером 30 угл. мин надежно опознавались при всех исследованных разрешениях экрана. Для знаков размером 20 угл. мин и контрастом 0,5 изменение разрешения с 640×480 до 800×600 пикселей приводило к возрастанию вероятности опознавания с 0,86 до 0,94, т. е. обеспечивало практически безошибочное восприятие информации.

Однако, увеличение разрешения экрана до 1024×768 пикселей практически не сказывалось на качестве восприятия.

Для знаков размером 15 угл. мин увеличение разрешения приводит к заметному возрастанию вероятности опознавания, и при контрасте 1,0 обеспечивается практически безошибочное опознание.

Для знаков размером 10 угл. мин при всех исследованных условиях предъявления не обеспечивалось безошибочное восприятие.

Таким образом, исследования показали, что при установке в кабине экипажа ЖК-индикатора с разрешением 600×480 пикселей целесообразно использовать знаки и символы размером не менее 20 угл. мин. При установке в кабине экипажа ЖК-индикатора с разрешением экрана 800×600 пикселей и выше обеспечивается надежное опознавание знаков и символов, размерами не менее 15 угл. мин, при яркостном контрасте не менее 1,0.

Полученные базовые характеристики определяют качество зрительного восприятия летчиком информации, индицируемой знаками и символами на экране ЖК-индикатора, которое влияет на эффективность, надежность и безошибочность профессиональной деятельности.

Материалы исследований нашли практическое применение при разработке требований к характеристикам экранных индикаторов, с целью их установки в кабинах перспективных вертолетов.

### Литература

1. *Боярский А. Н., Лапа В. В., Обознов А. А.* Психологическое обоснование использования цветового кодирования на многофункциональных дисплеях // Психологический журнал. 1999. № 5. С. 75–80.
2. Военная психология. Военно-психологический словарь-справочник / Под ред. С. Л. Кандыбовича, Т. В. Разиной. 2-е изд., перераб. и доп. Минск: Харвест, 2023.
3. *Зинченко Т. П.* Опознавание и кодирование. Л.: Изд-во ЛГУ, 1981.
4. *Иванов А. И., Лапа В. В., Давыдов В. В., Рябинин В. А., Голосов С. Ю.* Экспериментальные исследования надежности восприятия знаковой информации с авиационного жидкокристаллического индикатора // Авиакосмическая и экологическая медицина. 2014. № 11. С. 33–36.
5. *Котик М. А.* Курс инженерной психологии. 2-е изд., испр. и доп. Таллин: Валгус, 1978.
6. *Обознов А. А., Боярский А. Н., Бутурлин А. И.* Психофизиологические аспекты цветового кодирования пилотажно-навигационной информации на бортовых электронных индикаторах // Космическая биология и авиакосмическая медицина. 1986. № 4. С. 16–19.
7. ОСТ 100345-87 «Система отображения информации в кабинах экипажа. Общие эргономические требования».
8. ОСТ 100533-87 «Система внутрикабинной цветовой сигнализации самолетов и вертолетов. Общие требования».
9. ОСТ 100669-87 «Оборудование авиационное внутрикабинное осветительное и светосигнальное. Методы измерения световых параметров».

10. Современные тенденции развития науки и технологий: сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции 31 декабря 2015 г.: в 8 ч. / Под общ. ред. Е. П. Ткачевой. Ч. VIII. Белгород: ИП Ткачева Е. П., 2015.
11. *Смит С. Л., Томас Д. У.* Кодирование цветом и формой на информационных индикаторах // Инженерная психология за рубежом. М.: Прогресс, 1967. С. 197–213.
12. *Трофимов, Е. А.* Эргономика зрительного восприятия: монография / Под ред. И. Г. Городецкого. М.: АИР, 2013.
13. *Чучин Ю. П.* и др. Экспериментальная оценка некоторых характеристик информации, отображаемой на экране цветной электронно-лучевой трубки // Эргономическое обеспечение проектирования и эксплуатации средств автоматизации. 1986. № 31. С. 54–61.
14. *Хеландер М.* Разработка визуальных средств отображения информации // Человеческий фактор / Под ред. Г. М. Савенди. Т. 5. М.: Мир, 1992.
15. *Найченко М. В.* Эргономика в проектировании человеко-машинных систем: учебное пособие / Под ред. А. В. Зацепилина. М.: ИД Академии Жуковского, 2023.
16. Эргономика в системе проектирования и испытаний вертолетов и тренажеров «Ми»: Сб. научных работ, посвященный 15-летию организации подразделения эргономики в ОАО «МВЗ им. М. Л. Миля». Т. 1 / Под ред. А. В. Чунтула. М.: Когито-Центр, 2015.
17. Эргономика в системе проектирования и испытаний вертолетов и тренажеров «Ми»: Том 2. Электронные системы отображения информации современных и перспективных вертолетов / Под ред. А. В. Чунтула. М.: Когито-Центр, 2015.
18. Эргономика в системе проектирования и испытаний вертолетов и тренажеров «Ми»: Том 5. Инженерно-эргономические технологии разработки и модернизации вертолетов / Под ред. А. В. Чунтула. М.: Когито-Центр, 2019.
19. Эргономические технологии разработки и испытаний вертолетов «Ми» / Под общ. ред. А. Г. Самусенко, Г. П. Ступакова, А. В. Чунтула. М.: ОАО «МВЗ им. М. Л. Миля»–МОО «Ассоциация журналистов, пишущих на правоохранительную тематику», 2012.
20. *Christ R. E.* Review and analysis of color coding research for visual displays // Human Factors. 1975. V. 17. № 6. P. 542–570.
21. *Eriksen C. W., Hake H. W.* Multidimensional stimulus differences and accuracy of discrimination // J. Exper. Psychol. 1995. V. 50. P. 153–160.
22. *Krebs M. G., Wolf A. D.* Design principles for the use of color in displays // Proc. of the SID. 1979. V. 20 (1). P. 10–15.



## **Engineering-psychological aspects of the interaction of pilots with the electronic information environment of helicopter cabins**

*National Helicopter Center Mil & Kamov, Tomilino, Lyuberetsky District, Moscow Region, Russia*

The aspects of forming information display systems for crews of modern and prospective helicopters have been considered. An analysis of the literature on the study of color-coding of indicator elements on electronic display screens has been completed. The results of the study on the effectiveness of visual perception of sign information on the indicator screen have been presented.

*Keywords:* electronic indicator, color-coding, indication element, visual perception, brightness contrast.

## Эргономические уязвимости информационно-управляющего поля интерфейса человека-оператора

*А. А. Обзнов, Ю. В. Бессонова*

Институт психологии РАН, г. Москва

В статье обосновывается понятие эргономических уязвимостей информационно-управляющего поля (ИУП) интерфейсов, используемых в операторской деятельности. Эргономические уязвимости есть следствие несоответствий способов представления информации на ИУП профессиональным задачам человека-оператора и/или его когнитивным возможностям. Будучи потенциальными характеристиками ИУП, эргономические уязвимости могут неопределенно долго не проявлять себя и актуализируются под влиянием определенных провоцирующих воздействий. Эргономические уязвимости выражаются в возникновении затруднений человека-оператора при восприятии и оценивании информации, представленной на ИУП.

*Ключевые слова:* эргономические уязвимости, информационно-управляющее поле интерфейса, провоцирующие воздействия, человек-оператор.

**В** современном техногенном мире человек-оператор (оператор) управляет техническими системами опосредствованно, получая необходимую информацию от человеко-машинных интерфейсов (интерфейсов). Эта информация представляется на информационно-управляющем поле (ИУП) интерфейсов. Надежность и эффективность восприятия и переработки оператором получаемой информации прямо зависит от эргономичности ИУП. В итоге исследований, активно проводившихся в нашей стране с 1950-х до начала 1990-х годов, были разработаны эргономические требования к ИУП, закрепленные в государственных и отраслевых стандартах, а также других

нормативных документах. С 1974 года вводится обязательная эргономическая экспертиза, нацеленная на оценку соответствия ИУП эргономическим требованиям [11].

Внедрение эргономических требований к ИУП и проведение их эргономической экспертизы позволили значительно снизить количество ошибочных действий операторов по причине человеческого фактора. Вместе с тем, доля ошибочных действий вследствие эргономических недостатков ИУП остается существенной. Примером тому служат результаты исследований причин ошибочных действий летчиков. Показано, что до 30% ошибочных действий летных экипажей связаны с эргономическими недостатками кабины самолетов, в том числе бортовых ИУП, а также условиями и организацией летного труда [7]. Аналогичные данные получены в более поздних исследованиях других авторов, согласно которым 25–30% летных происшествий по-прежнему связаны с аналогичными недостатками [14].

Возникает проблемный вопрос: почему соответствующие эргономическим требованиям, а также прошедшие эргономическую экспертизу характеристики ИУП интерфейсов в последующей эксплуатации отвечают им не в полной мере? В этой связи, вводится понятие эргономических уязвимостей ИУП интерфейсов, используемых в операторской деятельности.

*Цель исследования* – теоретико-методологическое обоснование типов и метода упреждающего поиска эргономических уязвимостей информационно-управляющего поля интерфейсов оператора.

## **Типы и методы поиска эргономических уязвимостей ИУП интерфейсов**

В отечественной науке получила распространение 4-уровневая модель методологического знания – от а) высшего уровня философской методологии к нижележащим уровням б) общенаучной методологии, в) конкретно-научной методологии и, наконец, d) методологии исследовательской практики, включая применяемые методы исследований [15]. Наше исследование соотносится с уровнями конкретно-научной методологии и методологии исследовательской практики.

На уровне *конкретно-научной методологии* обосновывается понятие эргономической уязвимости ИУП интерфейсов. В общем толковании феномен уязвимости описывается как слабое место системы, организма, объекта и т.д., указывающее на возможность нанесения им повреждения теми или иными внешними воздействиями [12, 13].

В этом смысле, уязвимость является свойством, обратным устойчивости к внешним воздействиям [1]. Термин уязвимость используется в разных областях жизнедеятельности человека — при применении техники (уязвимость образцов техники), в информационной безопасности (уязвимость программных продуктов), медицине (уязвимость органов человека), экологии (уязвимость ландшафта) и др. В психологии и психиатрии под психологической уязвимостью понимаются особенности личности, при которых физическое или психическое воздействие (объективно малозначимое) может привести к психической травме [6]. Таким образом, для диагностирования уязвимостей как слабых мест системы, организма, объекта и т. д. необходимы определенные воздействия, которые провоцируют проявления уязвимостей, т. е., *провоцирующие воздействия*. При отсутствии провоцирующих воздействий уязвимости остаются необнаруженными в течение неопределенного времени и проявляют себя лишь случайно.

Предлагается следующее определение *понятия эргономической уязвимости информационно-управляющего поля интерфейса* — потенциальное свойство ИУП, выражающееся в возникновении затруднений оператора при восприятии и оценивании информации вследствие неустановленных ранее несоответствий способов представления информации на ИУП профессиональным задачам оператора и/или его когнитивным возможностям. Для проявления эргономических уязвимостей ИУП требуются определенные провоцирующие воздействия<sup>1</sup>.

Эргономические уязвимости ИУП рассматриваются как вид *потенциальностей* сложных техническим систем — летательных аппаратов новых поколений, орбитальных комплексов, пилотируемых космических кораблей, атомных станций, крупнотоннажных морских судов и др. Потенциальности остаются неизвестными (нерасчетными) свойствами сложных техническим систем на этапах разработки технического задания и проектирования. Однако в их последующей эксплуатации оператор может сталкиваться, помимо расчетных и с нерасчетными ситуациями, обусловленными проявлениями потенциальных свойств сложных систем [2, 3]. Данные положения в полной мере относятся и к эргономическим уязвимостям ИУП интерфейсов, которые проявляются в виде возникающих у оператора по ходу деятельности затруднений восприятия и оценивания информации, представленной на ИУП. При этом способы представления информации на ИУП соответствуют эргономическим требованиям, а также полу-

1 Формулировка данного определения эргономической уязвимости ИУП интерфейса уточняет ранее предложенное нами аналогичное определение [10].

чили положительные оценки экспертов по результатам эргономической экспертизы ИУП.

Предлагается различать два типа эргономических уязвимостей как потенциальных характеристик ИУП. *Один тип* связан с несоответствием способов представления информации на ИУП требованиям профессиональных задач. Например, расположение приборных шкал на ИУП не соответствует требованиям их считывания в строго заданной последовательности. В условиях достаточного времени и возможности перепроверки оператором порядка считывания приборных шкал указанное несоответствие не проявляет себя и остается потенциальной уязвимостью ИУП. Однако эта уязвимость может актуализироваться под воздействием выраженного ограничения времени и спровоцировать перепутывание заданного порядка считывания. Таким образом, данный тип эргономической уязвимости ИУП (расположение приборных шкал на ИУП не соответствует требованиям их считывания в строго заданной последовательности) проявляет себя под провоцирующим воздействием ограниченного времени считывания.

*Другой тип* эргономических уязвимостей связан с несоответствием способов представления информации на ИУП (вид, размер и яркостной контраст символов, оцифровка и форма шкал, их взаимная удаленность и др.) возможностям оператора по восприятию и переработке информации. При разработке эргономических требований к способам представления информации на ИУП рассматриваемые возможности оператора учитываются, как правило, применительно к состоянию его оптимальной работоспособности. Возможности оператора по восприятию и переработке информации имеют процессуальную природу и изменяются во времени в зависимости от функционального состояния и рабочей нагрузки оператора, а также других факторов рабочей среды. Например, в состоянии выраженного профессионального стресса возрастают оперативные пороги и сужаются границы оперативного поля зрения оператора. В данных условиях выбранный применительно к состоянию оптимальной работоспособности оператора способ представления информации на ИУП уже не соответствует возможностям восприятия сигналов оператором в состоянии профессионального стресса. В качестве примера приведем результаты исследования на полномасштабном тренажере поиска операторами заданного наземного ориентира при полете на низкой высоте. При выполнении этого задания операторы допускали опасную потерю высоты, что в условиях реального полета может иметь катастрофические последствия. Анализ таких случаев позволил установить, что слу-

чаи запоздалого обнаружения опасной потери высоты носили закономерный характер и возникали вследствие необходимости совмещения оператором двух высоко значимых задач — поиск заданного наземного ориентира и пилотирование на малой высоте. Поскольку предъявляемые на ИУП сигналы о наземных ориентирах и текущих значениях высоты пространственно разнесены, то по мере концентрации своего внимания на поиске заданного ориентира операторы контролировали показания высотомера лишь эпизодически, что и приводило к случаям запоздалого обнаружения опасных изменений высоты. Подтверждением закономерного характера возникновения таких случаев было их наличие даже у наиболее профессионально подготовленных операторов. Пространственная разнесенность сигналов о наземных ориентирах и текущих значениях высоты является эргономической уязвимостью ИУП, которая актуализируется под воздействием провоцирующего воздействия повышенного психического напряжения оператора и приводит к снижению его контроля показаний высотомера с последующими ошибочными действиями [5].

На уровне *методологии исследовательской практики* обосновываются упреждающие методы поиска эргономических уязвимостей ИУП интерфейсов на этапах обоснования эргономических требований, проектирования и эргономической экспертизы ИУП. Без малого шесть десятилетий назад Б. Ф. Ломов указывал, что выбирая форму сигналов (от себя добавим — и тем самым, определяя способ представления информации на ИУП) конструктор предопределяет, осознает он это или нет, будущий способ протекания психических процессов, включенных в восприятие и оценку оператора сигналов. Данный способ есть функция отношения между задачей оператора и формой сигнала. Неудачно выбранная форма сигналов приводит к затруднениям их восприятия и оценки оператором, возрастанию его нервно-психического напряжения, быстрому утомлению и, в конечном счете, снижению надежности всей системы «человек-машина» [8]. Развивая данное положение, можно считать, что исходная предпосылка возникновения эргономических уязвимостей ИУП заключается в недостаточной проработанности проблемы согласования трех переменных — 1) требований профессиональных задач оператора, 2) объема и формы сигналов и 3) способов восприятия, оценки и преобразования оператором информации, поступающей от сигналов.

В итоге многочисленных исследований, проводившихся в отечественной инженерной психологии и эргономике в 1950–1980-е гг., были экспериментально установлены оптимальные связи между формой

приборных шкал, задачами и используемыми оператором способами обработки информации, получаемой от этих приборных шкал. Например, задаче качественного считывания параметров полета (оценка направления и темпа изменения параметра) более всего соответствовала круглая шкала с подвижной стрелкой, чем прибор-счетчик, а задаче количественного считывания (точная оценка текущего количественного значения параметра) — круглая шкала и прибор-счетчик примерно в равной степени. При этом объективные показатели надежности считывания (минимальное число ошибок), а также субъективная легкость и качественного, и количественного считывания оказались выше при использовании круглых шкал. Практическими результатами проведенных в те годы исследований стали перечни эргономических требований и рекомендаций к способам представления информации на ИУП, которые были представлены в справочниках, методических и учебных руководствах по инженерной психологии и эргономике, а также в государственных и отраслевых стандартах. Заметим, что выбор формы приборных шкал в период проведения рассматриваемых исследований был крайне небольшим из-за ограничений технических средств представления сигналов на ИУП интерфейсов. Данное обстоятельство значительно ограничивало спектр возможных связей формы шкалы с способами считывания приборных показаний оператором.

В настоящее время сложилась принципиально иная ситуация и с задачами, которые ставятся перед оператором в системах «человек-машина», и с возможностями технических средств предоставления сигналов на ИПУ интерфейсов. Рассмотрим данную ситуацию на примере системы «оператор—летательный аппарат» нового поколения. Благодаря внедрению систем автоматического управления и искусственного интеллекта, роль оператора становится принципиально иной: он освобождается от выполнения рутинных действий по непосредственному выдерживанию заданных режимов полета и его основными задачами становятся прогнозирование развития полетной обстановки, своевременное обнаружение и опознание внешних угроз безопасности полета, принятие решения о применения имеющихся средств защиты, а также, при необходимости, взятие на себя непосредственного управления летательным аппаратом. Соответственно, на бортовых индикаторах представляется, прежде всего, информация, необходимая для выполнения этих задач. При этом, как отмечал академик РАН С. Ю. Желтов, может использоваться широкий спектр новых технических возможностей представления информации на ИУП современных бортовых интерфейсах — когнитивная графика, виртуальная реаль-

ность, трехмерный звук и другие способы. У конструкторов появляются ранее недоступные варианты представления сигналов, которые не становились предметом специальных инженерно-психологических и эргономических исследований. В этих условиях выбор определенного варианта представления сигналов, соответствующих новым задачам оператора, во многом приобретает характер интуитивного поиска и происходит в волюнтаристическом духе. Научного обоснования предлагаемого варианта представления сигналов нет [4].

Таким образом, процедуры выявления эргономических уязвимостей ИУП интерфейсов к настоящему времени остаются методологически и эмпирически недостаточно разработанными, вследствие чего эргономические уязвимости ИУП зачастую так и остаются потенциальностями, т. е. нераскрытыми свойствами. Поставленная Б. Ф. Ломовым проблема достижения соответствия формы сигналов со способами их восприятия и переработки оператором, а также решаемыми им задачами остается актуальной и в современный период.

## **Заключение**

Приведенный выше анализ предпосылок возникновения эргономических уязвимостей ИУП интерфейсов указывают на актуальность проведения и развития инженерно-психологических исследований *адаптивных средств* представления информации [9]. Идея их применения заключается в модификации способов представления информации на ИУП при изменении функционального состояния и когнитивных возможностей оператора. Например, в ситуациях развития у оператора профессионального стресса изменяются его когнитивные возможности (сужение оперативного поля зрения, возрастание сенсорных порогов и др.), что, в свою очередь, может привести к затруднениям и ошибкам при сохранении исходных способов представления информации на ИУП. Как отмечалось выше, эти способы, как правило, соответствуют состоянию оптимальной работоспособности оператора и перестают быть таковыми при развитии у него состояния профессионального стресса. Диагностика функционального состояния и, соответственно, когнитивных возможностей оператора по ходу деятельности, позволяет внести соответствующие изменения способов представления информации на ИУП.

К настоящему времени созданы необходимые предпосылки для разработки и внедрения адаптивных средств представления информации. Во-первых, проведен значительный цикл многолетних



научных исследований функциональных состояний представителей операторских профессий. Во-вторых, результаты этих исследований получили широкое практическое применение в создании систем и устройств автоматической регистрации, диагностики и прогнозирования функциональных состояний операторов в различных, в том числе экстремальных условиях профессиональной деятельности, что ставит под сомнение возможность получения надежных данных о функциональных состояниях оператора в реальном масштабе времени. В-третьих, значительно расширяется, как отмечалось выше, широкий спектр новых технических возможностей для представления информации на ИУП – когнитивная графика, виртуальная реальность, трехмерный звук и другие способы, причем такой спектр непрерывно расширяется.

Однако вопрос установления закономерных связей между способами представления информации на ИУП, видами функционального состояния и когнитивными возможностями оператора в значительной степени остается проблемным, что затрудняет разработку адаптивных средств представления информации на информационно-управляющем поле интерфейса. Изучение и выявление таких зависимостей есть актуальная инженерно-психологическая задача, имеющая значительную практическую значимость.

### Литература

1. *Гафнер В. В.* Основы безопасности жизнедеятельности: понятийно-терминологический словарь / Под ред. В. В. Гафнера. М.: Флинта–Наука, 2016.
2. *Голиков Ю. Я.* Методология психологических проблем проектирования техники. М.: Пер Сэ, 2003.
3. *Голиков Ю. Я.* Неопределенность и риски традиционных и новых областей высоких технологий и актуальные психологические проблемы их развития // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 8 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 11–29.
4. *Желтов С. Ю.* Человек–машина–интерфейс: эволюция кабины: Выступление на заседании Президиума РАН, посвященного приоритетам развития авиационной науки. 23 октября 2018 г. URL: <http://www.gas.ru> (дата обращения: 07.12.2022).
5. *Косьянчук В. В., Бессонова Ю. В., Обознов А. А., Занковский А. Н., Грешников И. И., Махортов И. А.* Метод поиска эргономических и психоло-

- гических уязвимостей в операторской деятельности // Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 4. С. 227–265.
6. Краткий толковый психолого-психиатрический словарь / Под ред. К. Игишева. 2008. URL: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/psycho-psychiatric/index.htm>.
  7. Лана В. В. Проблемные вопросы медико-психологического обеспечения профессиональной надежности операторов транспортных средств // Проблема человеческого фактора в безопасности движения транспортных средств. Материалы межотраслевой конференции. М.: Репроцентр, 2004. С. 110–126.
  8. Ломов Б. Ф. Человек и техника. М.: Советское радио, 1966.
  9. Обознов А. А. Инженерно-психологическая оценка адаптивных средств отображения информации // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 25–32.
  10. Обознов А. А., Занковский А. Н., Бессонова Ю. В. Понятие эргономической уязвимости человеко-машинных интерфейсов // Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 112–126.
  11. Порядок и методика проведения эргономической экспертизы. URL: [pereosnastka.ru/articles/poryadok-i-metodika-provedeniya-ergonomicheskoi-ekspertizy](http://pereosnastka.ru/articles/poryadok-i-metodika-provedeniya-ergonomicheskoi-ekspertizy) – дата обращения 07.06.2020
  12. Уязвимость – а. URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/уязвимость#Значение>.
  13. Уязвимость – б. URL: [https://normative\\_reference\\_dictionary.academic.ru/84447/уязвимость](https://normative_reference_dictionary.academic.ru/84447/уязвимость).
  14. Харитонов В. В., Серегин С. Ф. Эргономические недостатки кабин самолетов как факторы риска безопасности полетов // Вопросы безопасности. 2017. № 5. С. 1–11. URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=21604](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=21604).
  15. Юдин Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность. М.: Эдиториал УРСС, 1997

### **Ergonomic vulnerabilities of the interface information and control field in operator work**

*A. A. Oboznov, Yu. V. Bessonova*

*Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow*

The article is headlined the concept of ergonomic vulnerabilities of the information and control field (ICF) of interfaces used in operator work. Ergonomic vulnerabilities are a inconsistencies in interface information presentation

to the operator's work tasks and/or cognitive capabilities to information processing. Ergonomic vulnerabilities as potential characteristics of the ICF can be hidden indefinitely and they actualize under the effects of provoking factors. Ergonomic vulnerabilities are expressed in difficulties in operator work during information perception and processing.

*Keywords:* ergonomic vulnerabilities, information and control field, provoking factors, operator.

**Научное издание**

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ  
РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА  
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Корректор – *Л. В. Бармина*

Оригинал-макет, обложка и верстка – *В. П. Ерьсько*

Издательство «Институт психологии РАН»

129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1

Тел.: +7 (495) 540-57-27

[www.ipras.ru](http://www.ipras.ru)

E-mail: [vbelop@mail.ru](mailto:vbelop@mail.ru)

Сдано в набор 01.11.24. Подписано в печать 15.11.24

Формат 60×90/16. Гарнитура Newton

Уч.-изд. л. 45. Усл.-печ. л. 54,25